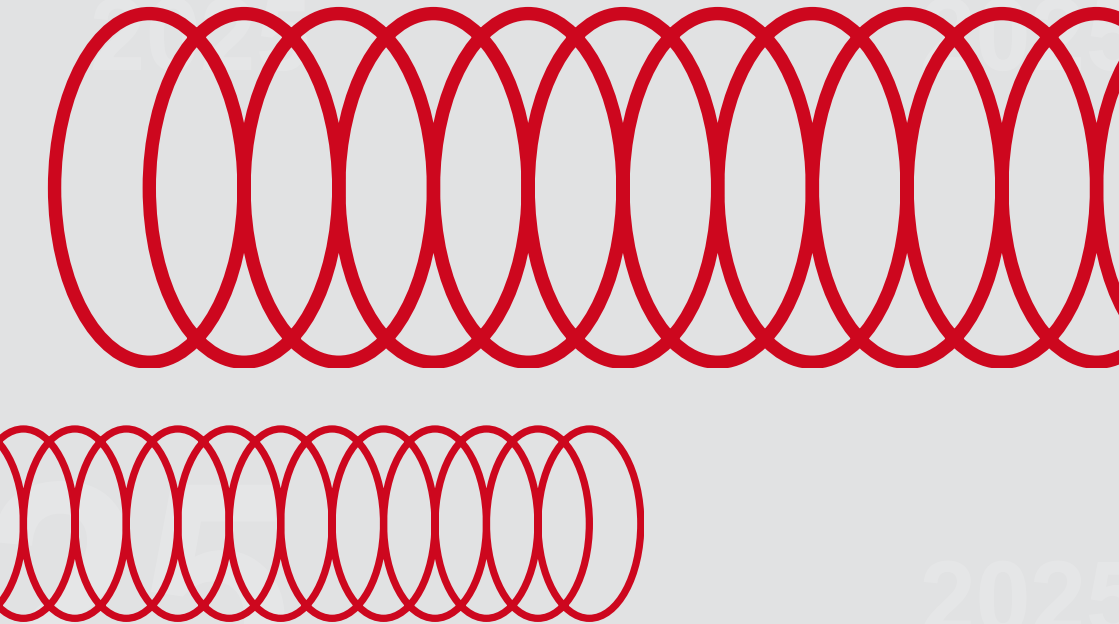


MURERARBEJDSMANDSOVERENSKOMSTEN 2025 **Gældende i København og Frederiksberg Kommuner**

MELLEM:

DI OVERENSKOMST III OG BYGGE-, JORD- OG MILJØARBEJDERNES FAGFORENING



MURERARBEJDSMANDSOVERENS- KOMSTEN 2025 GÆLDENDE I KØBENHAVN OG FREDERIKSBERG KOMMUNER

Mellem

DI OVERENSKOMST III

og

3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening

INDHOLD

Afsnit 1. Overenskomst	7
Kapitel 1. Overenskomstens gyldighedsområde	7
§ 1 Gyldighedsområde	7
§ 2 Optagelse af nye medlemmer.....	7
Kapitel 2. Ansættelsesforholdet.....	9
§ 3 Oplysninger om ansættelsesforholdet	9
§ 4 Ansættelse på funktionærlignende vilkår	10
Kapitel 3. Arbejdstidsbestemmelser.....	15
§ 5 Den ugentlige arbejdstid.....	15
§ 6 4-dages arbejdsuge.....	15
§ 7 Den daglige arbejdstid.....	15
§ 8 Varierende ugentlig arbejdstid	16
§ 9 Arbejdstid der medfører overnatning	17
§ 10 Deltid.....	17
§ 11 Fridage.....	18
Kapitel 4. Overarbejde.....	19
§ 12 Overarbejde / søn- og helligdagsarbejde	19
§ 13 Systematisk overarbejde	20
Kapitel 5. Tidlønsbestemmelser.....	22
§ 14 Lønforhold.....	22
§ 15 Boligtillæg til visse medarbejdergrupper (gældende pr. 1. januar 2024)	23
§ 16 Generelt	24
§ 17 Velfærdsforanstaltninger	26
§ 18 Rejsegodtgørelse	28

Kapitel 6. Lønudbetaling.....	29
§ 19 Ugesedler.....	29
§ 20 Lønningsperiode og lønudbetaling.....	29
§ 21 Lønsedler	30
Kapitel 7. Resultatløn	32
§ 22 Akkordforhold	32
§ 23 Akkordforskud	34
§ 24 Underskud i akkorden.....	34
§ 25 Afbrydelse af akkord/reparationsarbejde	35
§ 26 Udbetaling af akkord	36
§ 27 Akkorderingskrav.....	36
§ 28 Regnskab over akkordarbejde	38
§ 29 Opmåling.....	40
§ 30 Kritik af ikke veludført arbejde	40
§ 31 Udlevering af faglige voldgiftskendelser.....	41
§ 32 Permanent priskurantudvalg.....	41
§ 33 Andre overenskomster	41
Kapitel 8. Pension	42
§ 34 Pension og sundhedsordning	42
Kapitel 9. Sygdom, barns 1. sygedag, m.v.	44
§ 35 Sygdom og tilskadekomst.....	44
§ 36 Barns første sygedag	45
§ 37 Børns hospitalsindlæggelse.....	46
§ 38 Børneomsorgsdage, barns sygdom, lægebesøg, ledsagelse af nærtstående og børnebørns-omsorgsdage	47
§ 39 Barsel.....	48
§ 40 Omsorgsdage.....	52
§ 41 Nedsat arbejdsevne	53

Kapitel 10. Ferie- og søgnehelligdaysregler	54
§ 42 Optjening af ferie	54
§ 43 Afholdelse af ferie	55
§ 44 Sygdom og ferie	58
§ 45 Overførsel af ferie	59
§ 46 Feriegodtgørelse	59
§ 47 Indberetning og udbetaling af feriegodtgørelse	60
§ 48 Særlige bestemmelser	62
§ 49 Faglig feriefond	63
§ 50 Særlig lønopsparing	64
§ 51 Seniorordning	67
§ 52 Ferie- og SH-regler for udstationerede medarbejdere	67
Kapitel 11. Samarbejdet	69
§ 53 Tillidsrepræsentantsregler	69
§ 54 Arbejdsmiljørepræsentanter	73
§ 55 Samarbejde	74
§ 56 Samarbejde og arbejdsmiljø	75
Kapitel 12. Uddannelse	76
§ 57 Efteruddannelse	76
§ 58 Bygge- og Anlægsbranchens Kompetenceudviklingsfond	76
§ 59 Uddannelsesordning	78
§ 60 Uddannelsesfond	78
§ 61 Murerarbejdsmandsuddannelsen	79
§ 62 DA/LO Udviklingsfond	79
Kapitel 13. Ansættelse og afskedigelse	80
§ 63 Ansættelse	80
§ 64 Afskedigelse	80

Kapitel 14. Regler for behandling af faglig strid	83
§ 65 Faglig strid.....	83
§ 66 Fagretlig behandling i bortvisningssager.....	88
§ 67 Udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold.....	89
§ 68 Arbejdsret.....	91
§ 69 Hastesag.....	92
§ 70 Arbejdsstandsning og -vægning pga. sikkerhed og sundhed	92
Kapitel 15. Ovn- og ildfast arbejde	93
§ 71 Ovn- og ildfast arbejde	93
Kapitel 16. Ligelønsnævn	96
§ 72 Ligelønsnævn.....	96
Kapitel 17. Øvrige bestemmelser.....	98
§ 73 Arbejdstøj.....	98
§ 74 Forsøgsordninger.....	98
§ 75 Elektroniske dokumenter	99
§ 76 Vikararbejde.....	99
§ 77 Omgåelse af overenskomsten	100
§ 78 Vinterbyggeri	101
§ 79 Ansættelseskodeks	103
§ 80 Overenskomstens varighed	104
Afsnit 2. Protokollater	105
Protokollat 1	
om arbejdsmiljø	105
Protokollat 2	
om kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen	109
Protokollat 3	
om natarbejde og helbreds kontrol.....	111
Protokollat 4	
om udvalg om tillidsrepræsentant.....	114

Protokollat 5	
Om udvalgsarbejder.....	115
Protokollat 6	
om forordning nr. 2016/679 om databeskyttelse.....	116
Protokollat 7	
Om digital indberetning.....	118
Protokollat 8	
om udvalg om digital udveksling dokumenter under akkord	120
Protokollat 9	
om overenskomstimplementering af visse EU-direktiver	123
Protokollat 10	
om 2x2 kurser.....	125
Protokollat 11	
om opkvalificering af ufaglærte medarbejdere.....	127
Protokollat 12	
om aftale om håndtering af sager vedrørende manglende indberetning, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonde	129
Protokollat 13	
om indberetning til indkomstregisteret under uddannelse.....	132
Protokollat 14	
om supplerende ferie for udstationerende virksomheder	133
Protokollat 15	
om grøn omstilling i bygge- og anlægsbranchen samt byggematerialeindustrien	136
Protokollat 16	
om implementering af EU's vikardirektiv.....	138
Protokollat 17	
om uddannelsesrepræsentant.....	139
Protokollat 18	
Om løndannelse i parternes overenskomster.....	140
Protokollat 19	
om gennemgang af kapitel 7 resultatløn.....	141

Protokollat 20	
om priskurant for murerarbejdsmandsarbejde	142
Protokollat 21	
om pensionsforhold for udstationerende virksomheder	143
Protokollat 22	
om oplysning om brug af underentreprenør	145
Protokollat 23	
om uddannelse for murerbranchen	146
Protokollat 24	
om emner til drøftelse i § 32-udvalg	147
Afsnit 3. Bilag.....	149
Bilag 1	
Hovedaftalen af 31. oktober 1973	149
Bilag 2	
Aftalegrundlag om Murerarbejdsmandsuddannelsen	156
Bilag 3	
Skema over årtids- og vejrligsbestemte foranstaltninger.....	161
Bilag 4	
aftale om overførsel af ferie.....	164
Bilag 5	
Pensionsoverførsel – overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark	165
Bilag 6	
Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	166
Stikordsregister	168

AFSNIT 1. OVERENSKOMST

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSOMRÅDE

§ 1 Gyldighedsområde

Overenskomsten gælder i København og Frederiksberg kommuner for nye medlemmer af DIO III, der beskæftiger murerarbejdsmænd, og virksomheder der tidligere var omfattet af Murerarbejdsmands-overenskomsten mellem BYG og Murerarbejdsmændenes Fagforening i København.

§ 2 Optagelse af nye medlemmer

Når en virksomhed melder sig ind i DIO III gælder følgende:

Stk. 1 Nye medlemmer med anden overenskomst

Virksomheder, der optages som medlemmer af DIO III, og som hidtil har været omfattet af en anden overenskomst, omfattes af DIO III overenskomster tre måneder efter, at fagforeningen har modtaget meddelelse om virksomhedens optagelse i DIO III.

Stk. 2 Nye medlemmer omfattet af tiltrædelsesoverenskomst

Tiltrædelsesoverenskomster, der gælder i virksomheder, der melder sig ind i DIO III efter 1. marts 2007, gælder i indtil tre måneder efter, at fagforeningen har fået skriftlig meddelelse om medlemskabet af DIO III. Herefter bliver DIO III overenskomst på området gældende.

Stk. 3 Tilpasningsforhandlinger

Når fagforeningen bliver bekendt med, at en virksomhed er blevet overenskomstdækket i DIO III, kan fagforeningen begære afholdt organisationsmøde, jf. § 61, stk. 18.

Formålet med organisationsmødet er at undersøge mulighederne for, hvorledes medarbejderne kan indpasses i gældende overenskomstforhold med henblik på, at overenskomstens regler overholdes, samt at overenskomstparterne kan gøre sig bekendt med eksisterende løn- og ansættelsesvilkår for medarbejderne.

Under tilpasningsforhandlingerne kan gældende løn- og ansættelsesforhold dokumenteres.

Stk. 4 Udmeldelse

Ved udmeldelse af DIO III aktiveres tiltrædelsesoverenskomsten igen, medmindre virksomheden bliver omfattet af en anden overenskomst via medlemskabet af en DA-organisation.

KAPITEL 2. ANSÆTTELSESFORHOLDET

§ 3 Oplysninger om ansættelsesforholdet

Stk. 1

Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven).

Stk. 2

Henvisningen til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven), vil fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, blive ændret, således at der fra den pågældende dato henvises til den kommende implementeringslov, for så vidt angår arbejdsgivers oplysningspligt.

Stk. 3

Parterne har i medfør af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, aftalt nedenstående fravigelser af loven.

Stk. 4

Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

Stk. 5

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden.

Stk. 6

Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 15 arbejdsdage, skal der herefter straks skriftligt rejses sag over for DIO III med præcis angivelse af, hvilke mangler der er tale om. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset herefter er rettet, eller manglende ansættelsesbevis er udleveret, inden 15 arbejdsdage fra modtagelsen af kravet i DIO III, kan virksomheden ikke pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

Stk. 7

Medarbejderen skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst. Sker dette ikke, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

Stk. 8

Ovenstående fravigelse af ansættelsesbevisloven (Nachfrist) vil fortsat være gældende efter implementeringen af arbejdsvilkårsdirektivet i den danske lovgivning, og fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, vil henvisningen til ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, ændres til den tilsvarende bestemmelse i den kommende implementeringslov.

Stk. 9

Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt skal rejses efter de fagretlige regler.

§ 4 Ansættelse på funktionærlignende vilkår

Stk. 1

Organisationerne anbefaler, at de virksomheder, der ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, fortrinsvis gør det efter de retningslinjer, der er anført i denne aftale.

Stk. 2

Funktionærlignende ansættelsesforhold kan aftales individuelt med medarbejdere, der udfører særligt betroet, kvalificeret arbejde. Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt.

Organisationerne udarbejder i fællesskab en blanket, der skal bruges ved aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår.

Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til de respektive organisationer.

Spørgsmålet om indførelse eller afskaffelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan fagretligt behandles, dog ikke til faglig voldgift.

Stk. 3

Reglerne i funktionærlovens § 8 om efterløn ved død kan ikke fraviges ved aftale.

Stk. 4 Løn

Lønnen skal give udtryk for den enkelte medarbejders kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed. Aftalen forhindrer ikke deltagelse i akkord eller bonusordninger.

En gang om året tages lønnen for den enkelte op til vurdering og eventuel regulering. Reguleringstidspunktet kan være det samme som for funktionærer ansat på virksomheden.

Stk. 5

Uoverensstemmelse vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretligt behandles efter overenskomstens regler.

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår omregnes timelønnen til månedsløn med det gældende timetal, p.t. 160,33. Lønnen udbetales på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer.

Stk. 6 Anciennitet

Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra tidspunktet fra overgangen til funktionærlignende vilkår, idet dog hidtil opnået opsigelsesvarsel som minimum bevares.

Stk. 7 Opsigelse

I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter efter reglerne i funktionærlovens § 2

Parterne er enige om, at opsigelsesvarslernes længde ikke kan blive kortere end de i henhold til overenskomsten opnåede ved overgang til funktionærlignende ansættelse. Opsigelse kan finde sted under sygdom.

Stk. 8

Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende indenfor et tidsrum af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

Stk. 9 Arbejdstid

Arbejdstiden, herunder eventuel overtid og betalingen herfor, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Stk. 10 Ferie

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn og ferietillæg eller ferie med feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 16. Denne bestemmelse erstatter overenskomstens § 45.

Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales, før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

Overført ferie som følge af feriehindringer, jf. overenskomstens § 45, stk. 5 kan af virksomheden varsles til afvikling i opsigelsesperioden.

Stk. 11 Forhøjet ferietillæg

Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag ophører og erstattes af ferietillæg.

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et ferietillæg på 1,55 pct. af den ferieberettigende løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse på 12 pct. i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigende løn.

Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55 pct. af den ferieberettigende løn, medarbejderen ville have fået, hvis de havde været på arbejde, i orlovsperioden.

Stk. 12 Pension af ferietillæg

Ferietillæg indgår i beregningsgrundlaget for pensionsbidrag.

Stk. 13 Søgnehellidage

Der gives fuld løn på søgnehellidage og andre arbejdsfri dage.

Stk. 14 Feriefridage

Medarbejdere har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.

Feriefridagene placeres efter de samme regler, som gælder for lægning af restferie.

Stk. 15

Såfremt medarbejdere med funktionærlignende ansættelsesvilkår ikke holder feriefridage inden kalenderårets udløb, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderens med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til en dagløn pr. ubrugt feriefridag.

Stk. 16

De feriefridage, der tildeles medarbejderen fra den 1. januar 2026, afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et forskudsbeløb fra den særlige lønopsparing efter § 11, stk. 5. Dette gælder, medmindre virksomheden vælger at fortsætte administrationen af feriefridage efter stk. 13.

Stk. 17 Særlig lønopsparing

For medarbejdere, der er ansat på funktionærlignende vilkår, oprettes en særlig opsparingsordning. Af den ferieberettigede løn indbetaler virksomheden

pr. 1. marts 2025	9,8 %
pr. 1. marts 2027	10,8 %

Der beregnes feriepenge (12½ %) af beløbet.

Stk. 18

Virksomheden indbetaler fra den 1. januar 2026 2,5 % af den ferieberettigede løn til medarbejderens særlige lønopsparing. Bidraget dækker indbetaling for feriefridage efter § 4, stk. 14.

For medarbejdere, der som følge af sygdom eller tilskadekomst har sammenhængende fravær over tre måneder og i en periode ikke modtager løn, beregnes de 2,5 pct. af den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Stk. 19

Virksomheden kan vælge at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i § 4, stk. 13. I så fald finder § 4, stk. 14 og 17 ikke anvendelse.

Stk. 20 Øvrige bestemmelser

Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår er omfattet af funktionærlovens §§ 2 a og 2 b, 16, 17 og 17 a.

Hvor intet andet er nævnt i denne bestemmelse eller i den mellem parterne udarbejdede ansættelsesaftale, er medarbejderen omfattet af reglerne i overenskomsten.

Stk. 21 Fagretlig behandling

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af ovenstående retningslinjer behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Stk. 22

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionær-lignende ansættelse med en enkelt medarbejder, eller ønsker den enkelte medarbejder at blive frigjort, kan dette ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Efter udløbet af ovennævnte varsler anses medarbejderen alene for at være omfattet af overenskomsten.

Allerede eksisterende aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår kan ved aftale mellem de lokale parter omskrives efter disse retningslinjer.

KAPITEL 3. ARBEJDSTIDSBESTEM- MELSER

§ 5 Den ugentlige arbejdstid

Stk. 1

Den normale effektive arbejdstids længde er pr. uge 37 timer

Stk. 2

Den ugentlige arbejdstid fordeles på ugens 5 første dage.

§ 6 4-dages arbejdsuge

Stk. 1

Der kan lokalt aftales 4 dages arbejdsuge, hvor den egentlige arbejdstid fordeles på 4 ud af ugens 5 første dage (mandag til fredag). En sådan aftale må ikke medføre en længere normal daglig arbejdstid end 10 effektive timer.

Stk. 2

Overarbejde på den af ugens første 5 dage, som ikke indgår i en 4 dages uge, betales med et tillæg til timelønnen på 100 %, som beregnes af mindstebetalingsatsen.

Stk. 3

Aftalen om 4 dages arbejdsuge skal godkendes af Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening inden aftalen påbegyndes. Hvis fagforeningen ikke har godkendt aftalen inden for 2 hverdage, betragtes aftalen som godkendt.

§ 7 Den daglige arbejdstid

Stk. 1

Den normale daglige arbejdstid begynder kl. 07.00

Stk. 2

Der holdes 1 gang 1/2 times spisepause pr. arbejdsdag.

Stk. 3

Spisepausen placeres i overensstemmelse mellem virksomheden og medarbejderne. Virksomheden og medarbejderne kan aftale yderligere 30 minutters spisepause i løbet af arbejdsdagen.

Stk. 4

For så vidt virksomheden og medarbejdere er enige derom, og såvel DIO III og Bygge-, Jord og Miljøarbejdernes Fagforening orienteres, kan arbejdstiden omlægges inden for kl. 06.00 – 18.00, når det daglige timetal overholdes. Der betales i sådanne tilfælde intet tillæg for overarbejde.

§ 8 Varierende ugentlig arbejdstid

Stk. 1 Varierende arbejdstid

Der kan lokalt træffes enighed om, at forøge eller nedsætte den daglige henholdsvis ugentlige arbejdstid, således at den normale ugentlige effektive arbejdstid i gennemsnit over en forud fastlagt periode er 37 timer.

Stk. 2

Arbejdstiden kan lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.

Stk. 3

Perioden kan ikke strækkes udover 10 uger ekskl. ferie.

Stk. 4

En sådan aftale skal foreligge skriftligt og må ikke medføre en længere normal arbejdstid end 10 effektive arbejdstimer.

Stk. 5

Aftalen skal godkendes af Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening inden den aftalte periode påbegyndes.

§ 9 Arbejdstid der medfører overnatning

Stk. 1

Ved arbejdsopgaver, der medfører overnatning uden for hjemmet, kan den normale effektive arbejdstid omlægges inden for kl. 06.00 til kl. 18.00, når virksomheden og medarbejderne er enige derom (evt. 4-dages arbejdsuge).

Stk. 2

En sådan aftale må ikke medføre en længere normal daglig arbejdstid end 10 timer.

Stk. 3

Der betales ikke tillæg for overarbejde.

Stk. 4 Hotel og fortæring.

Hvor medarbejderne efter aftale med virksomheden må overnatte ude, betales udgifter til hotel og fortæring (i rimelig standard). Til dækning af udgifter til små fornødenheder udbetales der i henhold til Ligningsrådets gældende satser (satsen 149,25 kr. pr. døgn).

§ 10 Deltid

Uanset bestemmelserne om den normale ugentlige og daglige arbejdstid kan der lokalt træffes aftale om deltidsbeskæftigelse på følgende betingelser:

Stk. 1

Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigelse skal i normale uger være mindst 15 timer og højst 30 timer.

Stk. 2

Ved en virksomheds etablering af deltidsbeskæftigelse modtager organisationerne i hvert tilfælde underretning om længde og placering af arbejdstiden.

Stk. 3

Ændring af arbejdstiden (længde og placering) kan kun ske med 4 kalenderugers varsel.

Stk. 4

Aflønning af deltidsbeskæftigelse sker i henhold til de almindelige gældende overenskomstmæssige bestemmelser, således at der ikke ydes de omhandlede medarbejdere nogen form for lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end den normale.

Stk. 5

Arbejdes der ud over det mellem parterne fastsatte antal timer, ydes der overenskomstmæssig overtidsbetaling herfor.

Stk. 6

De i 64 anførte opsigelsesbestemmelser er ligeledes gældende for deltidsmedarbejdere.

§ 11 Fridage

Stk. 1 1. maj

1. maj er hel fridag.

Stk. 2 Grundlovsdag

Grundlovsdag er hel søgnehelligdag med søgnehelligdagsfors kud i henhold til § 50, stk. 6.

Stk. 3 Feriefridage

Medarbejderne har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.

Stk. 4

Feriefridagene betales efter de samme regler som betaling af søgnehelligdage, jf. § 50 og placeres efter de samme regler, som gælder for lægning af restferie.

Stk. 5

Forskudsbetøbet for feriefridagene fremgår af kapital 10 under afsnit ”særlig lønopsparing”.

Stk. 6

Hvis en medarbejder er syg, når feriefridagen begynder, har medarbejderen ikke pligt til at holde feriefridagen, og feriefridagen kan udskydes til senere.

KAPITEL 4. OVERARBEJDE

§ 12 Overarbejde / søn- og helligdagsarbejde

Stk. 1 Overarbejde

Overarbejde regnes fra normal arbejdstids ophør til normal arbejdstids begyndelse og betales for de første 3 timer med et tillæg på 50 % og for efterfølgende timer med 100 % beregnet af den overenskomstmæssige minimale timeløn.

Stk. 2

Af de nævnte 3 timer kan 1 time lægges umiddelbart før normal arbejdstids begyndelse.

Stk. 3

Søn- og helligdagsarbejde samt for arbejde på lørdage betales med et tillæg på 100 % beregnet af den overenskomstmæssige minimale timeløn.

Stk. 4

Under over-, søn- og helligdagsarbejde tilstås der medarbejderne $\frac{1}{2}$ times spisetid for hver fulde $3\frac{1}{2}$ times arbejde uden fradrag i betalingen, herunder $\frac{1}{2}$ times spisetid straks efter den normale arbejdstids ophør, såfremt overarbejde skal strække sig over mere end 1. time.

Stk. 5 Søn- og helligdagsarbejde

Medarbejderne skal under ansvar overfor Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening være villige til at udføre overarbejde samt søn- og helligdagsarbejde, når det er nødvendigt.

Som nødvendigt regnes:

- Udstillingsarbejde, reparation af butiks-, værksteds- og fabrikslokaler, der, såfremt arbejdet blev udført i den normale arbejdstid, ville forhindre andre virksomheders medarbejdere i at kunne arbejde.
- Arbejder ved brønd- og kloakanlæg, broer o. lign., der, såfremt arbejdet blev udført i den normale arbejdstid, ville lægge hindringer i vejen for den almindelige samfærdsel.

- Arbejde ved undermuring af bygninger, fremkaldt ved udgravning af nabogrunden el.lign. arbejder, der nødvendigvis må udføres for at hindre ulykkestilfælde.

Stk. 6 Afspadsering

Den enkelte medarbejder må ikke udføre mere afspadseringsfrit overarbejde end i alt 12 timer i 4 på hinanden følgende uger udover den normale ugentlige arbejdstid.

Stk. 7

Overarbejde over 4 timer pr. uge skal afspadseres inden for 3 måneder efter arbejdets udførelse.

§ 13 Systematisk overarbejde

Stk. 1

Hvis de lokale parter forgæves har søgt at indgå en aftale om varierende ugentlig arbejdstid jf. § 8, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid. Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Stk. 2

Systematisk overarbejde – skal medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse.

Stk. 3

Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Stk. 4

Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6x24 timer.

Stk. 5

Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.

Stk. 6

De eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter overenskomstens øvrige regler, påvirkes ikke af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

KAPITEL 5. TIDLØNSBESTEMMELSER

§ 14 Lønforhold

Stk. 1 Almindelige tidlønsbestemmelser

Den minimale timeløn ved tidlønsarbejde, som fastsættes ved aftale mellem virksomheden og den enkelte medarbejder, udgør fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori falder

1. januar 2024	142,40 kr.
1. maj 2025	146,15 kr.
1. marts 2026	149,65 kr.
1. marts 2027	153,15 kr.

Stk. 2 Akkordafsavnstillæg

Til medarbejdere med mindst 1 måneds anciennitet i virksomheden, betales for murerarbejdsmandsarbejde et akkordafsavnstillæg til minimallønnen fra begyndelsen af den lønningsuge, hvor 1. marts 2014 indgår 20,00 kr.

Stk. 3

Ved forekommende arbejde, hvor svendene arbejder på forhøjet timeløn, dvs. med tillæg til den minimale timeløn i henhold til overenskomsten eller efter aftale, betales som tillæg til arbejdsmændene samme forhøjelse.

Dette gælder dog ikke for arbejde ved teglværks- og bageovne og heller ikke den forhøjelse af tillægget, der ydes svendene for arbejde i ovne i opfærd tilstand (30 grader og derover).

Stk. 4 Værktøj

Virksomheden leverer det fornødne værktøj. Værktøjet tilhører virksomheden.

Stk. 5 Smudstillæg

Ved særligt tilsmudset timelønsarbejde ved gamle tage, gamle skorstene, gamle kældere, gamle fabrikslokaler, og lign. samt brandskader har medarbejderen adgang til at rejse krav om et tillæg til lønnen, hvis der ikke allerede er taget hensyn hertil ved fastsættelse af lønnen. Hvis der ikke opnås enighed, kan uoverensstemmelsen behandles efter Regler for behandling af faglig strid.

Stk. 6 Vejrligsstop

Hvis arbejdet må indstilles eller ikke kan påbegyndes ved normal arbejdstids begyndelse på grund af vejrliget, er medarbejderne forpligtet til at forblive på arbejdspladsen medmindre andet aftales. Medarbejderne skal i forbindelse med vejrligsstop kontakte virksomheden. Såfremt virksomheden skriftligt alligevel vælger at igangsætte arbejdet, påhviler ansvaret for det udførte arbejdets kvalitet virksomheden. I perioden, indtil vejret bedres, og indtil det afbrudte arbejde kan genoptages, kan virksomheden anvise andet arbejde, og medarbejderne må ikke vægre sig mod at udføre et sådant anvist arbejde, såfremt andet arbejde under løbende akkord, ligger indenfor en yderligere afstand af 20 km fra vedkommende medarbejders bopæl.

Såfremt det ikke er muligt at anvise andet arbejde, betales ventetiden med den aftalte timeløn. Som gælder jf. § 25, stk. 6.

Kan andet arbejde ikke anvises, har virksomheden ret til at hjemsende medarbejderne, indtil vejret bedres, og arbejdet kan genoptages. Medarbejdernes rettigheder i løbende akkord påvirkes ikke af hjemsendelsen.

**§ 15 Boligtillæg til visse medarbejdergrupper
(gældende pr. 1. januar 2024)**

Stk. 1

Der betales et boligtillæg til medarbejdere, som ikke er bosiddende i Danmark ved ansættelsen eller udstationeringens start. Dette gælder fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. januar 2024 indgår.

Stk. 2

Boligtillægget andrager 25 kr. pr. arbejdstime, og betales i tillæg til den relevante mindstebetalingssats i den i § 14 anførte løn.

Stk. 3

Boligtillægget bortfalder i den udstrækning, medarbejderens timeløn overstiger mindstebetalingssatsen med tillæg af boligtillæg. Virksomheden kan således i boligtillægget modregne den del af medarbejderens timeløn, som overstiger den i § 14 anførte mindstebetalingssats.

Stk. 4

Boligtillægget bortfalder automatisk efter de første 4 måneders ansættelse/udstationering, hvis virksomheden stiller passende bolig til rådighed under ansættelsen/udstationeringen, eller hvis virksomheden på anden vis dækker omkostning til bolig.

Ved passende bolig forstås eget soverum på hotel, kro, motel, ferielejlighed/lejlighed, sommerhus, vandrehjem eller boligcontainer/campingvogn med toilet/bad/køkkenfaciliteter. Dette er under forudsætning af, at boligen ligger inden for 50 km fra arbejdsstedet. Ved bolig i boligcontainere er det endvidere end forudsætning, at der etableres fælles opholdsområde. Ved bolig på byggepladsen eller på tilstødende arealer til byggepladsen er det en forudsætning, at beboelsesområdet er adskilt fra byggepladsen, og at velfærdsforanstaltningerne som beskrevet i § 17 ikke indgår i beboelsesområdet.

Stk. 5

Boligtillægget bortfalder automatisk og uden yderligere varsel efter 12 måneders ansættelse eller udstationering i Danmark. Beregningen af perioden for ansættelse eller udstationering gælder fra overenskomstdækning.

Stk. 6

Boligtillægget bortfalder, hvis medarbejderen udfører arbejde i akkord.

Stk. 7

Parterne opfordrer til, at der inden boligtillæggets bortfald gennemføres en lønforhandlings efter overenskomstens regler.

§ 16 Generelt

Stk. 1 Lønfastsættelse

Parterne er enige om, at det er en forudsætning, at der kan og skal ske afvigelser fra overenskomstens minimallønsats, idet der er tale om et

”bevægeligt” lønsystem, og at der er en vis lønspredning i den enkelte virksomhed.

Stk. 2

Der skal således tages hensyn til medarbejderes dygtighed, erfaring, uddannelse, indsats i produktionen, lige som lønnen må påvirkes af, at der ikke eller kun i forsvindende grad er adgang til akkord eller andre præstationsbestemte aflønningsformer. Endvidere skal der tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med udførelsen af arbejdet.

Stk. 3

Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem virksomheden og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes side. Tillidsrepræsentanten kan tilkaldes som bisidder ved forhandlingerne.

Stk. 4

Der udarbejdes efter ønske et referat over forhandlingerne.

Stk. 5

Forhandling om regulering af den individuelle løn kan foretages én gang pr. overenskomstår.

Stk. 6

Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan der lokalt træffes aftale herom. Hvis der er valgt en tillidsrepræsentant, forestår tillidsrepræsentanten forhandlingerne.

Stk. 7 Misforhold som helhed

Organisationerne har påtaleret i henhold til regler for faglig strid i de tilfælde, hvor misforhold som helhed skønnes at være til stede.

Stk. 8

Parterne er enige om, at det er en betingelse for, at der overhovedet kan foreligge et misforhold som helhed blandt andet er, at den enkelte virksomheds lønniveau er væsentligt lavere en lønniveauet på sammenlignelige virksomheder i branchen. Parterne er enige om, at det ikke i sig selv er tilstrækkeligt at statuere misforhold, at der er tale om en væsentlig afvigelse fra den generelle gennemsnitsløn inden for branchen. Det er en forudsætning, at der er tale om sammenlignelige virksomheder inden for samme branche og geografi.

Stk. 9 Behandling af uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser om hvorvidt der foreligger et misforhold kan behandles efter de fagretlige regler i kapitel 14 (med ligefrem bevisbyrde). En eventuel fagretlig sag kan indledes på baggrund af forholdene på en igangværende byggeplads.

Stk. 10

Under organisationsmødet søger parterne at nå til enighed om, hvorvidt der er tale om et misforhold og et eventuelt niveau herfor. Hvis parterne når til enighed, kan sagen afsluttes.

Stk. 11

Såfremt det under den fagretlige sagsbehandling ikke er muligt at opnå enighed om misforhold, kan sagen videreføres for en faglig voldgift, der tager stilling til, hvorvidt der er tale om et misforhold – og i det omfang det aftales – et eventuelt niveau over misforholdet.

Stk. 12

Et konstateret misforhold skal på begæring herom efter følgende gøres til genstand for lokal forhandling.

Stk. 13

Såfremt der er fastslået et misforhold, kan parterne ved fagretlig forhandling søge at nå til enighed om, hvordan misforholdet kan bringes til ophør. En eventuel uenighed om lønfastsættelse kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

§ 17 Velfærdsforanstaltninger

Stk. 1

Velfærdsforanstaltninger gennemføres i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse, som indgår i nærværende overenskomstforhold, for tiden Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 2107 af 24. november 2021 om bygge- og anlægsarbejde.

Stk. 2

Såfremt medarbejderne ikke finder, at velfærdsforanstaltningerne opfylder gældende regler, kan sagen rejses gennem deres organisation.

Stk. 3

Der afholdes herefter et orienteringsmøde på arbejdspladsen med deltagelse af parterne og repræsentanter for organisationerne inden 5

arbejdsdage, medmindre forholdene inden da er bragt i orden. Se dog pkt. 8.

Stk. 4

På orienteringsmødet skal der tages stilling til, hvorvidt reglerne er opfyldt eller ej, samt hvorvidt eventuelle mangler må antages at medføre en væsentlig forringelse af betydning for brugsværdien.

Stk. 5

Opnås der på orienteringsmødet enighed om, at der ikke er mangler, der medfører en væsentlig forringelse af brugsværdien, er sagen slut.

Stk. 6

Såfremt det konstateres, at der er mangler, der medfører en væsentlig forringelse af brugsværdien, betales skurpengesats 1 fra den dag forholdet er påtalt skriftligt, og indtil forholdet er bragt i orden.

Stk. 7

Opnås der på orienteringsmødet ikke enighed, kan sagen af begge parter videreføres i det fagretlige system. Der udarbejdes skriftligt referat fra mødet med angivelse af, hvad der er uenighed om.

Stk. 8

Hvis manglen har en sådan karakter, at det vil være åbenlyst grundløst at holde orienteringsmøde, f.eks. hvis der helt mangler et skur, hvor et sådant efter reglerne er påkrævet, kan medarbejderne kræve skurpengesats 2 fra den dag, kravet er påtalt skriftligt, og indtil forholdet er bragt i orden.

Stk. 9

Uoverensstemmelser jf. stk. 8 behandles efter reglerne for behandling af faglig strid.

Stk. 10

Eventuelle mangler jf. stk. 6 og 8 skal af virksomheden rettes inden 5 arbejdsdage efter orienteringsmødet hhv. kravet er rejst skriftligt overfor virksomheden. I modsat fald kan sagen eventuelt videreføres i det arbejdsretlige system.

Stk. 11

Såfremt arbejdets varighed er max. 3 arbejdsdage eller 6 manddage og virksomheden ikke stiller passende toilet- og spisefaciliteter til rådighed, kan medarbejderne kræve skurpengesats 1.

Stk. 12

Skurpengesats 1. udgør pr. mand pr. dag	57,50 kr.
Skurpengesats 2. udgør pr. mand pr. dag	90,00 kr.

§ 18 Rejsegodtgørelse

Stk. 1 Kørselsgodtgørelse

For arbejde, der udføres uden for en afstand af 5 km til og med 35 km fra medarbejderens bopæl, betales pr. dag, medarbejderen er mødt på arbejde, i kørselsgodtgørelse 2,23 kr. pr. påbegyndt km for såvel hen- som hjemkørsel.

Stk. 2

For afstande indtil 5 km ydes ingen kørselsgodtgørelse.

Stk. 3

For arbejde der udføres i en afstand på mere en 35 km fra medarbejderens bopæl, akkorderes særskilt for disse km., jf. gældende bestemmelser. For afstande indtil 35 km afregnes kørselsgodtgørelse i henhold til stk. 1.

Stk. 4

Ovennævnte godtgørelser reguleres efter statens regler for kørsel over 20.000 km. pr. år.

Stk. 5

Reguleringen foretages fra begyndelsen af den lønningsperiode, hvori 1. januar falder. Pr. 1. maj 2025 udgør godtgørelsen 2,23 kr.

Stk. 6

Hvor virksomheden vederlagsfrit stiller transportmiddel til rådighed, ydes ingen kørselsgodtgørelse. For afstande over 35 km akkorderes jf. gældende bestemmelser.

Stk. 7

Afstande regnes ad nærmeste farbare vej.

Stk. 8

Under en løbende akkord har medarbejderen ikke krav på forhøjelse af kørselsgodtgørelse, selvom afstanden øges ved bopælsforandring.

KAPITEL 6. LØNUDBETALING

§ 19 Ugesedler

Stk. 1

Virksomheden kan forlange ugesedler udleveret mandag morgen.

Stk. 2

Ugesedlen skal give mulighed for at indberette alle løndele og godtgørelser, herunder men ikke begrænset til overtid, genetillæg og oplysninger om arbejdets art. Medarbejderen har mulighed for at udfylde ugeseddel indenfor normal arbejdstid.

Stk. 3

Foretager virksomheden kritik af ugesedlen, skal meddelelse herom ske til medarbejderen, senest samtidig med lønudbetalingen.

§ 20 Lønningsperiode og lønudbetaling

Stk. 1

Lønningsperiodens varighed er 2 uger, medmindre virksomheden og et flertal af medarbejderne indgår skriftligt aftale om at indføre månedsløn.

Stk. 2

Når lønningsperiodens varighed er 2 uger, påbegyndes lønningsperioden om mandagen og lønudbetalingen finder sted den førstkomende torsdag efter lønningsperiodens afslutning.

Stk. 3

Ved aftale om månedsløn kan lønningsperioden tidligst starte den 20. i en måned med udløb den 19. i den efterfølgende måned. Lønudbetalingen finder sted den sidste bankdag i måneden efter lønperiodens afslutning. .

Stk. 4

Lønudbetalingen skal overføres til medarbejderens lønkonto via pengeinstitut, medmindre tvingende omstændigheder undtagelsesvis forhindrer dette.

Stk. 5

Hvis lønudbetalingsdagen falder på en helligdag, skal lønudbetaling finde sted den forudgående arbejdsdag før helligdagen.

Stk. 6

Al akkorderet timeløn udbetales for hver lønningsperiode.

Stk. 7

Hvis lønudbetalingsdagen falder samtidig med virksomhedens varslet ferielukning, foretages lønudbetalingen senest 6 arbejdsdage efter virksomhedens ferielukning er afsluttet.

§ 21 Lønsedler

Stk. 1

I forbindelse med lønudbetaling skal anvendes lønsedler, hvor følgende oplysninger er specificerede:

- Virksomhedens CVR-nummer
- Timelønsarbejde
- Akkordarbejde/overskud
- Overarbejde
- Løn under sygdom
- Ferie- og særlig lønopsparing
- Kørselsgodtgørelse
- ATP
- Pension
- Godtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag

Stk. 2 Elektroniske lønsedler

Virksomheden kan med frigørende virkning aflevere lønsedler, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold via de

elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks eller via e-mail.

Stk. 3

Såfremt virksomheden vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

KAPITEL 7. RESULTATLØN

§ 22 Akkordforhold

Stk. 1 Akkord

Alt nyt arbejde udføres i akkord og betales i henhold til de mellem parterne gældende priskuranter samt de i overenskomsten fastsatte bestemmelser.

Stk. 2

Ombygnings- og reparationsarbejde udføres i akkord hvis der er enighed mellem virksomheden og medarbejderen og betales i henhold til de mellem parterne gældende priskuranter samt de i overenskomsten fastsatte bestemmelser.

Stk. 3

Hvor murersvendene arbejder i akkord, arbejder murerarbejdsmændene også i akkord.

Stk. 4

De i priskuranten anførte priser er for veludført arbejde.

Stk. 5

Det er en forudsætning, at der leveres velegnede materialer.

Stk. 6

Før akkordens opstart skal virksomheden konferere med akkordholderen omkring arbejdspladsens indretning, arbejdets tilrettelæggelse, tegninger og beskrivelser samt forskudsudbetalingen i akkorden.

Virksomheden kan – når det skønnes nødvendigt eller hensigtsmæssigt – foretage op- eller nedmanding i akkorden. Før op- og nedmanding orienteres akkordholderen. Akkordomfanget betragtes som værende fuldført, når virksomheden nedmander den sidste akkorddeltager, medmindre andet aftales.

Stk. 7

I København og Frederiksberg kommuner gælder Priskurant for murerarbejdsmandsarbejde 2025 mellem DIO III og Fagligt Fælles Forbund.

Stk. 8 Arbejdstimer

Akkordholderen skal føre en skurbog for medarbejdernes dagløn- og akkordtimer. Forekommende daglønssarbejde skal specificeres på ugesedlen, respektive i skurbogen, og der kvitteres for modtagelsen af virksomheden.

Stk. 9 Ret og pligt

Når en medarbejder er antaget til en akkord, har denne ret og pligt til at fuldføre akkorden.

Stk. 10 Akkordomfang

Før begyndelsen af en akkord skal dennes omfang skriftlig aftales, såfremt en af parterne forlanger det. Tilsvarende bestemmelse er gældende ved ændringer i akkorden.

Stk. 11

Priskurantens afsnit eller delafsnit ved opførelse af f.eks. store bygninger eller et planlagt og påbegyndt større antal parcelhuse er som udgangspunkt en samlet akkord, medmindre andet er aftalt. Ved en samlet akkord forstås det arbejde, der er omfattet af det tilsvarende afsnit eller delafsnit.

Stk. 12 Fællesakkord

Arbejdet udføres i fællesakkord, når virksomhed, murersvende og murerarbejds mænd er enige herom

Stk. 13

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende fællesakkorder afgøres ved fagretlig behandling, hvor arbejdstagersiden er repræsenteret ved Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening.

Stk. 14

Der er mellem parterne enighed om, at:

Priskuranten for Murerarbejde i provinsen og Priskuranten for Murerarbejde i København og Nordsjælland 1. og 2. zone samt dele af priskuranten for murerarbejdsmandsarbejde forhøjes fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

Årstal	Satsstigninger	Samlet
1. maj 2025	3,00 %	3,00 %
1. marts 2026	2,70 %	5,78 %
1. marts 2027	2,50 %	8,43 %

Tillæggene sker for akkorder, der påbegyndes efter ovennævnte datoer.

§ 23 Akkordforsku

Stk. 1

Når der arbejdes i akkord, er virksomheden kun forpligtet til at udbetale den efter akkordpriserne indtjente løn, men skal dog i tilfælde hvor det formodes, at den fulde udbetaling ikke er tjent, straks foretage opmåling og stadeopgørelse af arbejdet, og denne skal foreligge på lønningsdagen.

Stk. 2

Når der arbejdes i akkord, kan medarbejderne kræve forskud udbetalt for udført arbejde op til 85 % af akkordsummen.

Stk. 3

Medarbejderne kan kræve forskud udbetalt for udført arbejde op til 90 % af akkordsummen hver anden lønudbetaling.

Stk. 4

Begæring om forskud skal senest afleveres til virksomheden samtidig med skurbogen.

§ 24 Undersku

Stk. 1

Ved akkordarbejde er medarbejderne kun berettiget til den løn, der er tjent, og virksomheden kan efter fornøden dokumentation tilbageholde den del af udbetalingen, der ikke er dækning for.

Stk. 2

Såfremt det ved udarbejdelse af et akkordregnskab er sandsynliggjort, at medarbejderne har arbejdet sig i underskud i forhold til den samlede akkordsum, har virksomheden ret til at afregne akkorden.

Stk. 3

Herefter er parterne frigjort.

§ 25 Afbrydelse af akkord/reparationsarbejde

Stk. 1 Afbrydelse af arbejdet

Hvis et akkordarbejde afbrydes, og virksomheden anviser medarbejderne et andet arbejde under standsningen, har medarbejderne ikke krav på erstatning.

Stk. 2

Medarbejderne må ikke vægre sig mod at udføre andet arbejde, indtil det afbrudte akkordarbejde kan fortsættes, såfremt andet arbejde ligger inden for en yderligere afstand af 20 km fra vedkommende medarbejders bopæl.

Stk. 3

Afviser medarbejderne at modtage andet anvist arbejde, tilkommer der dem ingen erstatning for tabt arbejdstid.

Stk. 4

Hvis virksomheden ikke anviser andet arbejde, og medarbejderne kræver erstatning for den tabte arbejdstid, har medarbejderne ret til at kræve sagen fagretligt behandlet, jf. § 65.

Stk. 5

Når Hovedaftalens § 4, stk. 2 finder anvendelse kan en medarbejder, der har påbegyndt en akkord, ikke nægte at afbryde denne for at udføre presserende reparationsarbejde. Der skal dog tages rimeligt hensyn til, at det ikke altid bliver de samme medarbejdere, der tages ud af akkorden.

Stk. 6 Ventetid

Medarbejderne beholder efter gældende praksis retten til den aftalte timeløn jf. § 14 stk. 6.

Stk. 7

Er virksomheden beviseligt uden skyld i afbrydelsen af et akkordarbejde og ikke i stand til at anvise medarbejderne andet arbejde, er virksomheden ikke pligtig til at yde erstatning.

Stk. 8

Medarbejderne har i sådanne tilfælde ret til at kræve arbejdet opmålt og afregnet, medmindre afbrydelsen skyldes vejrlig.

Stk. 9 Krav om erstatning

Eventuelle krav om erstatning må fremsættes over for virksomheden senest 5 arbejdsdage efter, at standsningen er indtrådt.

Stk. 10

Standsninger af arbejdet på grund af ulovlige arbejdsnedlæggelser, strejker eller lockout, medfører ikke erstatningspligt for virksomheden.

§ 26 Udbetaling af akkord

Stk. 1

Ved akkordopgørelser fradrages á conto udbetalinger og andre forskudsbetalinger.

Stk. 2 Forskudsudbetaling

Forskudsudbetalingen på akkordarbejde aftales særskilt mellem medarbejder og virksomheden, dog udbetales mindst minimalløns-satsen tillagt akkordafsavnstillæg.

§ 27 Akkorderingskrav

Stk. 1

Alle akkorderinger over arbejder, hvis priser ikke indeholdes i priskuranten, eller om priser der vel findes i priskuranten, men hvor særlige forhold kan betinge et tillæg til priserne, skal normalt aftales skriftlig senest under arbejdets udførelse.

Stk. 2

Når der afleveres et skriftligt, underskrevet og dateret krav / bud, kvitterer modtageren eller dennes repræsentant for modtagelsen med sin underskrift.

Stk. 3

For medarbejdernes vedkommende skal akkorderingsaftalen underskrives af akkordholderen, og - hvis det er muligt - af en af deltagerne i den omhandlede akkord. Underskrifterne er bindende for alle de i akkorden deltagende medarbejdere, uanset om de har deltaget i arbejdet fra akkorderings-/ akkordaftalen er indgået eller fra et senere tidspunkt.

Stk. 4

Virksomheden og medarbejderne kan tilstræbe, at også ombygnings- og reparationsarbejde i så stor udstrækning som muligt udføres i akkord til en mellem parterne akkorderet betaling med priskuranten som retningsgivende.

Stk. 5

Har en medarbejder – ud fra en rimelig forudsætning om, at vedkommende arbejde henhørte under priskurantens priser – undladt at stille krav om særlig akkordering under udførelsen af arbejdet, og viser det sig, at arbejdet alligevel ikke kan henføres under priskurantens priser, skal han / de ikke herved være afskåret fra ad sædvanlig fagretlig vej at rejse krav om særlig akkordering.

Stk. 6

Når medarbejderne over for virksomheden eller dennes repræsentant fremsætter et akkorderingskrav, skal virksomheden svare skriftligt herpå inden for et tidsrum af 8 dage.

Stk. 7

Sker dette ikke, betragtes medarbejdernes krav som godkendt.

Stk. 8

Senest 12 dage efter arbejdsgiverens svar er afgivet, skal akkorderingsaftalen være i orden og forsynet med parternes underskrift, - eventuelt, hvis enighed ikke er opnået afgivet til mægling.

Stk. 9

Sker dette ikke, betragtes virksomhedens tilbud som godkendt.

Stk. 10

I ovennævnte tidsfrister medregnes søn- og helligdage, lørdage i forbindelse med 5-dages uge, samt afleveringsdagen ikke.

Stk. 11

Hvis en virksomhed har bekendtgjort samlet ferielukning, forlænges tidsfristerne med feriens længde.

§ 28 Regnskab over akkordarbejde

Stk. 1

Regnskabet skal indeholde specifikationer over de enkelte posteringer som er indeholdt i en eventuel akkordaftale samt en fordelingsnøgle. Ved opmåling påføres positionsnumre. Regnskab skal dateret og underskrevet være afleveret til virksomheden senest 25 dage efter, at akkorden er fuldført.

Stk. 2

For procentarbejders vedkommende er fristen dog 15 dage efter, at svendenes regnskab foreligger.

Stk. 3 Kritikfrister

Hvis ikke regnskabet godkendes, skal virksomheden aflevere en særskilt kritik indeholdende specifikationer over de enkelte posteringer der ikke kan godkendes. Af kritikken skal fremgå hvilke beløb der er til udbetaling. Kritikken skal afleveres senest ved normal arbejdstids ophør på den 8. dag efter regnskabet afleveres. Overholdes dette ikke, betragtes det afleverede regnskab som værende godkendt.

Stk. 4

Eventuelt overskud eller den del deraf, hvorom der ikke er uenighed, skal udbetales senest den påfølgende lønningsdag.

Stk. 5

For så vidt det kritiserede regnskab ikke kan afleveres til akkordholderen inden ovennævnte frist, anses kritikfristen dog som overholdt, når kritikken er afgivet til postbesørgelse senest på den 8. dag. Såfremt akkordholderens adresse er virksomheden ubekendt, kan kritikken fremsendes til Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening inden for ovennævnte frist.

Stk. 6

Hvis virksomhedens kritik ikke kan anerkendes, skal uoverensstemmelserne være afleveret til mægling senest 12 dage efter, at virksomhedens kritik er afgivet. Sker dette ikke, betragtes arbejdsgiverens kritik som godkendt.

Stk. 7

Eventuelle uoverensstemmelser omkring mængder der udestår, efter det lokale mæglingsmøde har været afholdt, afklares mæglingsudvalget imellem senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødet. Når uoverensstemmelsen er færdigbehandlet, underskriver parterne et referat. Såfremt der ikke opnås enighed inden for fristen, kan sagen videreføres i henhold til de fagretlige regler.

Stk. 8

For endelige regnskaber, der indleveres til virksomheden, før akkordens afsluttet, løber ovennævnte frister først fra den dag, arbejdet er fuldført, medmindre parterne skriftlig har truffet anden aftale.

Stk. 9

Midlertidige regnskaber eller opgørelser for forskudsudbetalinger samt kritik af sådanne binder ingen af parterne ved den endelige opgørelse.

Stk. 10

Såfremt virksomheden i henhold til feriereglerne etablerer samlet ferie, forlænges ovennævnte kritikfrist med feriedagenes antal, hvis regnskabet ikke afleveres senest 5 dage før første feriedag.

Stk. 11

Når der fradrages i svendenes akkordsum for dårligt udført arbejde og disse må rettes, foretages intet fradrag i murerarbejdsmændenes tilgodehavende, medmindre murerarbejdsmændene selv (bl.a. ved tilberedning af materialerne) er medansvarlige for arbejdets dårlige udførelse.

Stk. 12

I ovennævnte tidsfrister medregnes søn- og helligdage, lørdage i forbindelse med 5-dages uge, samt afleveringsdagen ikke. Hvis en virksomhed har bekendtgjort samlet ferielukning, forlænges kritikfristen med feriens længde.

§ 29 Opmåling

Stk. 1

For at give virksomheden mulighed for at deltage i opmålingen, skal underretning herom gives med et rimeligt varsel, dog minimum 48 timer forud for opmålingstidspunktet.

Stk. 2

Tegninger og beskrivelser udleveres til den lokale 3F afdeling på forlangende.

§ 30 Kritik af ikke veludført arbejde

Stk. 1

Virksomheden fører tilsyn og kritiserer arbejde der ikke er veludført, løbende under arbejdets udførelse. Virksomheden og akkordholderen bedømmer sammen arbejdets kvalitet for at udbedre ikke veludført arbejde, inden akkorden afsluttes, såfremt en af parterne forlanger det.

Stk. 2

Virksomheden skal senest 8 arbejdsdage efter aflevering af skurbogen, hvori de sidste akkordtimer indgår, afleverer kritik af ikke veludført arbejde til akkordholderen. Overholdes tidsfristen ikke, mister virksomheden sin indsigelsesret i forhold til fagretslig behandling.

Stk. 3

Uoverensstemmelser omkring arbejdets kvalitet herunder omfanget behandles jf. § 69 om hastesager.

Stk. 4

Murerarbejdsmændene har ret og pligt til at udbedre, ikke veludført arbejde, såfremt disse fortsat er ansat i virksomheden. Såfremt murerarbejdsmændene ikke længere er ansat, fradrages der i regnskabet for udbedring af ikke veludført arbejde, medmindre murerarbejdsmændene selv udbedrer arbejdet.

§ 31 Udlevering af faglige voldgiftskendelser

Hvis en eventuel mæglings- eller voldgiftsafgørelse vedrørende et svenderegnskab har indflydelse på et murerarbejdsmandsregnskab, skal DIO III udlevere en kopi af afgørelsen, når Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening anmoder derom.

§ 32 Permanent priskurantudvalg

Permanent priskurantudvalg for murerarbejdsmænd

Stk. 1

Der nedsættes permanente brancherelaterede priskurantudvalg, hvortil hver af parterne udpeger 2-5 personer til at fastsætte priser for arbejde med nye materialer, der ikke er anført i den gældende priskurant, og til at behandle spørgsmål i forbindelse med ændrede arbejdsvilkår (fx ved anvendelse af arbejdsbesparende maskiner eller el-håndværktøj).

Stk. 2

Forhandlinger med henblik på prisfastsættelse af nye materialer og metoder skal være påbegyndt inden for 3 måneder.

Stk. 3

Er der mellem parterne opnået enighed om at fastsætte priserne for et sådant arbejde, skal disse være gældende, indtil de opsiges af en af parterne i forbindelse med overenskomstens udløb. Priserne optrykkes som et tillæg til priskuranten.

Stk. 4

Såfremt der ikke i priskurantudvalget opnås enighed om fastsættelse af priser, behandles det foreliggende spørgsmål efter de fagretlige regler.

§ 33 Andre overenskomster

Parterne er enige om at respektere de overenskomster, der er indgået mellem organisationer under Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark for så vidt angår forekommende arbejder, der ikke er nævnt i nærværende overenskomst.

KAPITEL 8. PENSION

§ 34 Pension og sundhedsordning

Stk. 1

Virksomheden betaler pension for voksne medarbejdere, samt medarbejdere under uddannelse, der er fyldt 18 år og som i 6 måneder har arbejdet under en overenskomst mellem forbundene i Danske Byggefag og DIO III eller Tekniq, eller i en tilsvarende periode har haft erhvervsarbejde.

Stk. 2

Pensionsbidraget udgør 12 % (pr. 1. maj 2025: 13 %) af den ansattes ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling. De ansatte betaler 2 % af bidraget, og virksomheden betaler 10 % (pr. 1. maj 2025: 11 %).

Stk. 3

Der er mulighed for den enkelte medarbejder via virksomheden at foretage supplerende indbetalinger.

Stk. 4 Indbetaling af pensionsbidrag

Der beregnes pension af sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til overenskomstmæssig pension. Arbejdsgiverens og medarbejderens bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til PensionDanmark.

Arbejdsgiverens andel udredes af arbejdsgiveren udover sygeferiegodtgørelsen. Medarbejderens andel fradrages i sygeferiegodtgørelsen inden endelig afregning af denne.

Stk. 5 Indbetaling af pensionsbidrag

Parterne er enige om, at virksomhederne indbetaler medarbejdernes andel og foretager en samlet indbetaling til PensionDanmark. Pensionsbidraget skal indbetales senest den 10. i måneden efter lønperiodens/optjeningsperiodens afslutning.

Stk. 6

Manglende indberetning og indbetaling af pensionsbidrag behandles i henhold til protokollat om pensionsbidrag til PensionDanmark af 28. januar 2011.

Stk. 7 Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Under de 10 ugers barselsorlov, jf. § 39, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders anciennitet inden for de seneste 18 måneder.

Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 39, stk. 13.

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned.	18,45/2.957,00 kr.
Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned	3,69/592,00 kr.
Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned	22,14/3.549,00 kr.

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Stk. 8 Sundhedsordning

Virksomheder, der ikke i forvejen har en sundhedsordning, der er godkendt af organisationerne, etablerer en sundhedsordning i PensionDanmark.

Stk. 9

Bidraget udgør 0,15 % af den ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling og betales af virksomheden sammen med pensionsbidraget.

Stk. 10

Sundhedsordningen skal indeholde telefonrådgivning, hvis medarbejderen har brug for krisepsykologhjælp, misbrugsrådgivning eller en guide til sundhedsvæsenet.

Stk. 11

Herudover skal ordningen indeholde behandling hos fysioterapeut eller kiropraktor for problemer i led, muskler og sener, der er opstået i forbindelse med arbejdet samt hurtig diagnose.

Stk. 12

Virksomhederne kan - efter forud indhentet godkendelse af parterne - frigøre sig fra PensionDanmark Sundhedsordning med et varsel på 3 måneder under forudsætning af, at virksomhederne etablerer en ordning, der mindst svarer til PensionDanmark Sundhedsordning.

KAPITEL 9. SYGDOM, BARNS 1. SYGEDAG, M.V.

§ 35 Sygdom og tilskadekomst

Stk. 1

Ved fravær på grund af sygdom i indtil 7 uger eller tilskadekomst i indtil 11 uger som er rettidigt anmeldt og dokumenteret, betaler virksomheden under ansættelsesforholdet et beløb svarende til den personlige timeløn, dog maksimalt pr. time fra begyndelsen af den lønningssuge hvori indgår:

1. januar 2024	167,10 kr.
1. maj 2025	170,85 kr.
1. marts 2026	174,35 kr.
1. marts 2027	177,85 kr.

Såfremt en medarbejder må forlade arbejdspladsen på grund af sygdom eller tilskadekomst, betaler virksomheden for de resterende timer inden for den normale arbejdstid den pågældende dag, samme betaling pr. time som ovenfor anført.

Stk. 2

Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til fuld løn, dog maksimalt ovennævnte beløb og højst for 37 timer om ugen.

Stk. 3

Beregningsgrundlaget er medarbejderens samlede indtjening (herunder akkordtillæg, bonus m.v.) pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet. Såfremt det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4 ugers periode, ikke er kendt, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven, og sygeløn for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal ganget med maksimalt jf. ovennævnte kr. – beløb pr. time. Betaling af fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst indeholder gældende betaling i henhold til sygedagpengelovens regler. I ovennævnte periode særlig lønopsparing.

Stk. 4

Det er en forudsætning, at de pågældende medarbejdere har oparbejdet 3 måneders anciennitet i virksomheden. Den pågældende anciennitet opgøres inden for en tidsramme af 1½ år. Se dog undtagelserne i stk. 5. og 6.

Stk. 5

Bestemmelsen i stk. 4. om anciennitet gælder ikke ved fravær på grund af tilskadekomst i virksomheden under arbejdets udførelse. Det er en betingelse at medarbejderen er dagpengeberettiget i henhold til dagpengelovens bestemmelser.

Stk. 6

Bestemmelsen i stk. 4. om anciennitet gælder ikke ved fravær på grund af graviditetsundersøgelser. Hvis graviditetsundersøgelse ikke kan finde sted uden for den gravide medarbejders normale arbejdstid, skal der udbetales sygeløn med den i overenskomsten fastsatte takst for det antal timer, medarbejderen er fraværende.

Stk. 7

For medarbejdere, der ikke opfylder anciennitetskravet i stk. 4, udbetales dagpenge i henhold til sygedagpengelovens bestemmelser. Det er en forudsætning, at dagpengelovens betingelser for udbetaling er opfyldt.

Stk. 8

Ovennævnte bestemmelser gælder ikke for medarbejdere, der er omfattet af en mellem virksomhed og medarbejdere indgået aftale i henhold til sygedagpengelovens regler om kronisk eller langvarig sygdom (§ 56).

Stk. 9

Bestemmelserne kan ikke lægges til grund ved en eventuel retsforfølgelse af en virksomhed, hvori fuld erstatning for tabt arbejdsfortjeneste indgår.

§ 36 Barns første sygedag

Stk. 1

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmenværende barn/børn under 14 år.

Stk. 2

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og barnets første hele sygedag.

Stk. 3

Hvis barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen af den grund må forlade arbejdet, er der endvidere ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Stk. 4

Betalingen udgør pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. januar 2024	167,10 kr.
1. maj 2025	170,85 kr.
1. marts 2026	174,35 kr.
1. marts 2027	177,85 kr.

Stk. 5

Det er en forudsætning, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

§ 37 Børns hospitalsindlæggelse

Stk. 1

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Stk. 2

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Stk. 3

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Stk. 4

Betalingen udgør pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. januar 2024	167,10 kr.
1. maj 2025	170,85 kr.
1. marts 2026	174,35 kr.
1. marts 2027	177,85 kr.

§ 38 Børneomsorgsdage, barns sygdom, lægebesøg, ledsagelse af nærtstående og børnebørns-omsorgsdage

Stk. 1 Børneomsorgsdage

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til to børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde to børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Stk. 2 Barns 2. og 3. sygedag

Hvis barnet fortsat er sygt efter den 1. hele sygedag, har medarbejdere og ansatte under uddannelse ret til yderligere to fridage.

Stk. 3 Lægebesøg

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med 1 måneds anciennitet i virksomheden har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Medarbejdere der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Stk. 4 Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 6 måneders anciennitet, har ret til to dages frihed pr. ferieår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet.

Medarbejderen kan højst afholde to dages frihed pr. ferieår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til fem dage pr. ferieår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre, der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Stk. 5 Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 6 måneders anciennitet, har ret til to børnebørns-omsorgsdage pr. ferieår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år. Medarbejderen kan højst afholde to børnebørns-omsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

Stk. 6 Udbetaling fra særlig lønopsparing

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan vælge at få udbetalt et forskudsbeløb fra særlig lønopsparing, forudsat der er dækning på kontoen.

§ 39 Barsel

Stk. 1 Graviditets/barselsorlov

Til medarbejdere der på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders anciennitet inden for de seneste 18 måneder, betaler virksomheden løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 10 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselsorlov til mor).

Stk. 2

Til adoptanter betales løn under barsel i 10 uger fra barnets modtagelse.

Stk. 3 Fædreorlov/medmødreorlov

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under fædreorlov/medmødreorlov.

Stk. 4 Betalingen under graviditets-, barsels- og fædreorlov/medmødreorlov

Betaling under graviditets-, barsel- og fædreorlov/medmødreorlov svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgå

1. januar 2024	167,10 kr.
1. maj 2025	170,85 kr.
1. marts 2026	174,35 kr.
1. marts 2027	177,85 kr.

Der betales feriegodtgørelse, særlig lønopsparing samt pension af beløbet.

Stk. 5 Forældreorlov

Under samme betingelser yder virksomheden betaling under forældreorlov i indtil 24 uger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 26 uger).

Stk. 6

Af disse uger har den forælder, der afholder barselsorloven efter stk. 1 (mor) ret til at afholde 9 uger, og den anden forælder har ret til at afholde 10 uger. Herudover er der ret til yderligere 5 deleuger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger).

Stk. 7

De 5 deleuger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) kan frit deles mellem forældrene.

Stk. 8

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

Stk. 9

Ugerne skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen, og kan således også afholdes inden for de første 10 uger.

Stk. 10

Medmindre andet aftales skal orlov med løn varsles med 3 uger. Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

Stk. 11

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 12 Sociale forældre og nærstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Stk. 13

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler virksomheden løn efter § 38, stk. 4 og/eller § 38, stk. 17.

Stk. 14

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler virksomheden løn efter § 38, stk. 17.

Stk. 15

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 38, stk. 5 – 11, og det er en forudsætning for retten til løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og i øvrigt opfylder betingelserne i overenskomstens § 38.

Stk. 16 Manglende overholdelse af varsling af orlov

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

Stk. 17 Betaling under orlov

Betaling under forældreorlov udgør fuld løn.

Stk. 18

Løn under orlov beregnes som medarbejderens forventede indtægts-
tab pr. arbejdstimer inklusiv systematisk forekommende genetillæg i
orlovsperioden.

Stk. 19

Hvis det forventede indtægtstab pr. arbejdstimer ikke kendes, bereg-
nes løn under orlov på grundlag af indtjeningen de sidste 13 uger før
orlovens begyndelse. I indtjeningen indgår systematisk forekom-
mende genetillæg, men ikke uregelmæssige betalinger, der ikke har
relation til de i perioden udførte arbejdstimer. Eventuelt akkordover-
skud i 13-ugers perioden indgår forholdsmæssigt med de timer, der
relaterer sig til akkordoverskuddet.

Stk. 20

Hvis det præsterede antal arbejdstimer i forudgående 13-ugers peri-
ode ikke kendes, beregnes timetallet på grundlag af en arbejdstid på
37 timer om ugen.

Stk. 21 Refusion

Det er en forudsætning for betalingen, at medarbejderen har ret til
barselsdagpenge i perioden, og at virksomheden er berettiget til refu-
sion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen
måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsva-
rende.

Stk. 22 Eksisterende ordninger

Alle eventuelt eksisterende ordninger med virksomhedsbetaling ved
barselsorlov kan opsiges til bortfald med tre måneders varsel.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Mor	Den an- den foræl- der	Den soci- ale foræl- der	Nærtstå- ende fami- liemedlem
Fravær før forventet fød- selstidspunkt	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger

Fravær efter fødsel: resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med soloforælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel	Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel	Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med løn som mor/den anden forælder. Der er ikke ret til løn for modtagelsen.

§ 40 Omsorgsdage

Beskæftigede medarbejdere efter denne overenskomst har ret til frihed til pasning af alvorligt syge, nære slægtninge.

§ 41 Nedsat arbejdsevne

Stk. 1 Løn og arbejdstid

Medarbejdere, som enten varigt eller midlertidigt har nedsat arbejdsevne, kan indgå aftale med virksomheden om løn og arbejdstid, der fraviger overenskomstens bestemmelser.

Stk. 2 Godkendelse

Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening skal godkende sådanne aftaler.

Stk. 3 Misbrug

Der kan rejses påtale for misbrug af bestemmelserne efter regler for faglig strid.

Stk. 4 Ansættelsesbevis

Det anbefales at anvende det af organisationerne udarbejdede ansættelsesbevis i henhold til sociale kapitler eller et tilsvarende bevis som opfylder samme betingelser. Se bilag 2. Uoverensstemmelser om ansættelsesbevis kan fagretlig behandles efter samme regler som gælder for øvrige ansættelsesbeviser.

KAPITEL 10. FERIE- OG SØGNEHEL- LIGDAGSREGLER

§ 42 Optjening af ferie

Nedenstående regler om ferie gælder fra 1. september 2020 i forbindelse med den nye ferielovs ikrafttræden.

Stk. 1

Retten til betalt ferie optjenes med 2,08 dage for hver måneds ansættelse i ferieåret (1. september til 31. august).

Stk. 2

Ved ansættelse i kortere tid end 1 måned, sker optjeningen forholdsmæssigt med 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse, dog maks. 2,08 dage.

Stk. 3

Ved beregning af feriedage medregnes fraværsperioder, hvor virksomheden betaler sygeferiegodtgørelse, hvor virksomheden betaler overenskomstmæssig løn under sygdom, barsel/adoption, efteruddannelse, overenskomstmæssige fridage, barns første sygedag og børns hospitalsindlæggelse.

Stk. 4

Ferien holdes i hele dage, hvorfor der rundes op eller ned til nærmeste hele antal dage.

Stk. 5

Der kan lokalt træffes aftale om, at ferie afholdes i timer. En sådan aftale skal være skriftligt. Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger. Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

Stk. 6

Har en medarbejder ikke optjent fuld ferieret (25 feriedage) med feriegodtgørelse eller løn, har medarbejderen ret til at få antallet af feriedage suppleret op til fuld ferieret, uden at der hertil er knyttet en ret til feriegodtgørelse eller løn.

§ 43 Afholdelse af ferie

Stk. 1

Ferie holdes i ferieafholdelsesperioden, som omfatter ferieåret (1. september til 31. august), hvori ferien optjenes og de efterfølgende 4 måneder fra ferieårets udløb til kalenderårets udløb, dvs. fra 1. september til 31. december i det følgende kalenderår.

Stk. 2

Ferien begynder ved normal arbejdstids begyndelse den først feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

Stk. 3

Hvis ferien holdes i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

Stk. 4 Hovedferie

Medarbejderen har ret til at holde mindst 15 dages optjent betalt ferie i sammenhæng i perioden 1. maj til 30. september (hovedferieperioden).

Stk. 5

Hvis medarbejderen har optjent mindre end 15 dages ferie, er hele den optjente ferie hovedferie.

Stk. 6

Det kan i en aktuel, konkret situation aftales, at hovedferien afvikles uden for ferieperioden. Mindst 10 dage skal dog kunne holdes i sammenhæng.

Stk. 7 Restferie

Medarbejderen har ret til at holde øvrige feriedage i sammenhæng af mindst 5 hverdage. Hvis de øvrige feriedage udgør mindre end 5 feriedage, skal disse feriedage gives i sammenhæng. Hvor driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan de øvrige feriedage dog gives som enkelte feriedage.

Stk. 8 Lægning af ferie

Virksomheden fastsætter efter forhandling med medarbejderne, hvornår ferien skal holdes.

Stk. 9

Medarbejdernes ønske om feriens placering skal så vidt muligt imødekommes, herunder ønsket om at hovedferien holdes i medarbejderens barns skolesommerferie.

Stk. 10

Virksomheden skal så tidligt som muligt give medarbejderne meddelelse om, hvornår ferien skal holdes, dog skal hovedferien varsles senest 3 måneder, før hovedferien skal begynde, og restferien skal varsles senest 1 måned, før restferien begynder, med mindre særlige omstændigheder hindrer dette.

Stk. 11 Flytning af ferie

Virksomheden kan ændre tidligere fastlagt ferie, hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt.

Stk. 12

Medarbejderen skal have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af udskydelsen.

Stk. 13

Allerede begyndt ferie kan ikke udskydes.

Stk. 14 Kollektiv ferielukning

Hvis en virksomhed holder lukket under ferie, kan en medarbejder, der ikke er berettiget til optjent betalt ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, ikke i den anledning rejse krav mod virksomheden.

Stk. 15

Virksomheden skal i videst muligt omfang sikre, at lønmodtageren har optjent betalt ferie til gode til alle de dage, virksomheden holder lukket. Gør virksomheden ikke dette, skal virksomheden betale medarbejderen løn for de pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af medarbejderens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før virksomhedslukningen.

Stk. 16

Holder virksomheden lukket på et tidspunkt, hvor en medarbejder, som ikke har været ansat i hele det foregående ferieår og frem til virksomhedslukningen, ikke har optjent betalt ferie til alle de dage,

virksomheden holder lukket, skal virksomheden give feriebetalingen på forskud, mod at virksomheden kan modregne i den efterfølgende optjening af betalt ferie.

Stk. 17 Ferie på forskud

Der er afgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret, tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle "ferie på forskud"). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiges sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

§ 44 Sygdom og ferie

Stk. 1 Sygemelding før feriens begyndelse

Hvis en medarbejder er syg, når ferien begynder, har medarbejderen ikke pligt til at begynde ferien og eventuel ferie kan udskydes.

Medarbejderen skal anmelde sygdom over for virksomheden på normal vis.

Når medarbejderen melder sig rask, skal det oplyses om medarbejderen ønsker at begynde ferien. Hvis medarbejderen ikke ønsker at begynde ferien, skal ferien varsles på ny.

Stk. 2 Sygemelding efter feriens begyndelse

En medarbejder, som bliver sygemeldt efter feriens begyndelse, har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter 5 sygedage i ferieåret (1. september til 31. august). En medarbejder, som ikke har været ansat i virksomheden hele ferieåret, har ret til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage. Retten til erstatningsferie forudsætter, at medarbejderen har sygemeldt sig på normal vis overfor virksomheden.

Stk. 3 Raskmelding under kollektiv lukning

Hvis en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, raskmelder sig under en kollektiv ferielukning, genoptager medarbejderen arbejdet og har krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt.

Stk. 4

Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden, betragtes ferien som begyndt på tidspunktet for raskmeldingen, medmindre andet aftales.

Stk. 5

Den ferie, som medarbejderen har været forhindret i at holde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, medmindre andet aftales.

§ 45 Overførsel af ferie

Stk. 1

Det kan lokalt aftales, at optjente og ikke afviklede feriedage udover 20 dage, overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode. I givet fald afholdes overført ferie først.

Stk. 2

Der kan højst overføres 10 feriedage, og senest i den 2. ferieafholdelsesperiode efter overførslen af ferie, skal al ferie afvikles.

Stk. 3

Aftale skal indgås skriftligt senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden og kan ikke omfatte flere dage end medarbejderen har optjent i virksomheden.

Stk. 4

Parterne anbefaler, at den mellem parterne udarbejdede aftaleblanket anvendes. Der henvises til bilag 4.

Stk. 5

Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption, eller andre feriehindringer efter bekendtgørelsen om feriehindringer er afskåret fra at holde ferie overføres op til 20 dages årlig betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Den overførte ferie holdes for anden ferie.

Stk. 6

Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i en opsigelsesperiode, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden. Overført ferie som følge af feriehindringer, jf. stk. 5 kan dog for funktionærliggende ansatte varsles til afvikling i opsigelsesperioden.

§ 46 Feriegodtgørelse

Stk. 1

Feriegodtgørelse udgør 12½ % af den samlede arbejds løn i ferieåret (1. september til 31. august).

Stk. 2

Virksomheden beregner feriegodtgørelse af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb og personalegode, for hvilket der ikke indrømmes fradrag i indtægten, og som er vederlag for arbejde under ansættelsen.

Stk. 3 Beregning af sygeferiegodtgørelse

Virksomheden betaler tillige sygeferiegodtgørelse efter reglerne i ferielovens § 20 fra 2. sygefraværsdag af de perioder, hvor medarbejderen var fraværende på grund af sygdom eller tilskadekomst i ferieåret.

Stk. 4

Sygeferiegodtgørelsen udgør 12½ % af den overenskomstmæssige sygeløn, som medarbejderen har oppebåret i optjeningsåret.

Stk. 5

Sygeferiegodtgørelse af sygefraværsperioder, hvor medarbejderen ikke har oppebåret sygeløn, udgør et fast beløb pr. arbejdsdag, jf. aftale af 1. december 1972 mellem DA og LO (nu FH).

Beløbet reguleres ved hvert kalenderårs begyndelse.

Stk. 6

Sygeferiegodtgørelse udgør i 2023 følgende pr. arbejdsdag	185,40 kr.
--	------------

Stk. 7 Pension af sygeferiegodtgørelse

Der henvises til § 34, stk. 4.

§ 47 Indberetning og udbetaling af feriegodtgørelse

Stk. 1 Indberetning og udbetaling

Virksomheden indberetter løbende feriegodtgørelse til e-Indkomst.

Stk. 2

Medarbejderen kan på www.borger.dk/feriepenge se den optjente feriegodtgørelse. Samme sted skal medarbejderen anmode om udbetaling af feriegodtgørelse.

Stk. 3

Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales til medarbejderen senest ved første lønkørsel efter anmodningen dog tidligst en

måned, før ferien begynder. Forudsat medarbejderen i tide har anmodet om udbetaling af feriegodtgørelsen.

Stk. 4 Udbetaling af feriegodtgørelse uden ferie afholdes

Medarbejderen forlader arbejdsmarkedet:

Feriegodtgørelse for tidligere og løbende ferieår udbetales til medarbejderen, hvis medarbejderen forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbredsmæssige årsager, eller hvis medarbejderen fratræder i forbindelse med flytning til udlandet eller framelder sig Det Centrale Personregister.

Stk. 5 Dødsfald:

Ved medarbejderens død udbetales feriegodtgørelse til boet.

Stk. 6

Feriegodtgørelse svarende til den 5. ferieuge: Hvis en medarbejder, der har overført ferie fratræder, inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for resterende overførte feriedage.

Ved ferieårets udløb (31. august) kan det lokalt aftales, at optjent feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse ud over 20 dage, som ikke er afholdt eller aftalt overført, udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb. Medarbejderen skal skriftligt erklære, at feriegodtgørelsen vedrører ferie ud over 20 dage.

Feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse for optjent ferie ud over 20 dage, som ikke er afholdt, aftalt overført eller udbetalt før ferieafholdelsesperiodens udløb, udbetales af virksomheden efter ferieafholdelsesperiodens udløb, hvis medarbejderen har været ansat på fuld tid i samme virksomhed i hele ferieafholdelsesperioden.

Stk. 7 Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieafholdelsesperiodens udløb

Uhævet feriegodtgørelse for fratrådte medarbejdere:

Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af medarbejderen inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, og som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved udløbet af ferieafholdelsesperioden, udbetales af virksomheden efter anmodning fra medarbejderen.

Stk. 8

Udbetaling af feriegodtgørelse ved sygdom og barsel:

Hvis en medarbejder er afskåret fra at holde ferie på grund af egen sygdom, orlov efter barselsloven, og består feriehindringen fortsat frem til udløbet af den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, kan feriegodtgørelsen udbetales til medarbejderen.

§ 48 Særlige bestemmelser

Stk. 1 Uoverdragelighed

Retten til ferie og feriebetaling kan ikke gyldigt overdrages og kan ikke gøres til genstand for retsforfølgning.

Stk. 2 Forældelse af feriegodtgørelse

Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden 5 år efter udløbet af den ferieafholdelsesperiode, i hvilken ferien er holdt eller kan udbetales, forældes og tilfalder Byggegruppens Feriefond, medmindre medarbejderen søger kravet gennemført ved retssag, fagretlig behandling, politianmeldelse, indgivelse af konkursbegæring eller ved at rette henvendelse til direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Stk. 3 Afkald på ferie

En medarbejder kan ikke ved aftale give afkald på ret til ferie, feriegodtgørelse, eller løn under ferie.

Stk. 4 Modregning og tilbageholdelse

Virksomheden kan modregne i medarbejderens feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg hvis medarbejderen har begået et retsstridigt forhold under ansættelsen i virksomheden, som har medført et forfaldent og dokumenteret modkrav fra virksomheden, og medarbejderen har erkendt det retsstridige forhold eller forholdet er fastslået ved en retsafgørelse.

Virksomheden kan holde et beløb svarende til modkravet tilbage til sagen er afgjort, hvis virksomheden har anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling eller medarbejderen er anmeldt til politiet eller sigtet for forholdet.

Stk. 5 Arbejde i ferien

Hvis en medarbejder påtager sig arbejde mod vederlag under ferie, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kræve medarbejderens feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg for hele eller en del af ferien udbetalt til feriefondens.

Stk. 6 Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser om reglerne om ferie og feriefond, behandles efter gældende fagretlige regler.

Stk. 7 Feriepengegaranti

Organisationerne er enige om, at feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn, og i mangel af ydelser af feriegodtgørelse efter forgæves påkrav, garanterer DIO III for feriebeløbets betaling. Dette gælder dog kun for beløb optjent indtil 14 dage efter det tidspunkt, hvor DIO III meddeler forbundet, at medlemsforholdet er ophørt eller konkurs indtrådt. Udbetalingen foretages til Fagligt Fælles Forbund, når DIO III fra Fagligt Fælles Forbund modtager forfaldent krav – dokumentation for indtjeningen. Fagligt Fælles Forbund afregner herefter med sit/sine medlem (mer). I tilfælde, hvor DIO III udræder feriebetaling, er Fagligt Fælles Forbund pligtig til på dets medlemmers vegne at transportere den pågældende fordring til DIO III.

Stk. 8

Organisationerne er enige om, at feriepengegarantiordningen benyttes af de af organisationernes medlemmer, der er beskæftiget på byggeriets område under DIO III. Såfremt en virksomhed ønsker at benytte FerieKonto, kan dette finde sted. I givet fald skal virksomheden skriftligt orientere medarbejderne herom, forud for overgangen til FerieKonto.

Stk. 9

Med ovennævnte valgmulighed mellem feriegarantiordning og anvendelse af feriekonto er parterne enige om, at der ikke er tilsigtet nogen ændrede konsekvenser for indbetalinger af uhævede feriepenge til Byggegruppens Feriefond i Overenskomstens § 49.

§ 49 Faglig feriefond

Stk. 1

Med det formål at skabe øget mulighed for medlemmerne af Fagligt Fælles Forbund for ferieophold har organisationerne stiftet Byggegruppens Feriefond. Til finansiering af feriefonden benyttes feriegodtgørelse, der ikke er hævet inden udgangen af ferieafholdelsesperioden, inden for hvilket ferien skulle have været holdt.

Stk. 2

DIO IIIs medlemmer er pligtige til senest 30. september at foretage indbetaling af uhævet feriegodtgørelse til DIO III. Indbetalingerne kan af Fagligt Fælles Forbund, for egen regning forlanges kontrolleret stikprøvevis ved statsautoriseret revisor. Såfremt revisionen konstaterer, at virksomheden har undladt at afregne uhævet feriegodtgørelse, afholder virksomheden dog selv udgiften til revision. Senest 15. november overfører DIO III det indbetalte beløb til Byggegruppens Feriefond.

§ 50 Særlig lønopsparing

Stk. 1 Særlig lønopsparing

Virksomheden indbetaler på medarbejderens særlige lønopsparing (tidligere søgnehellidags- og feriefridagskonto) fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. marts 2024	14,70 %
1. marts 2026	15,70 %
1. marts 2027	16,70 %

af medarbejderens ferieberettigede løn, herunder den overenskomstmæssige sygeløn.

Stk. 2 Feriegodtgørelse af den særlige lønopsparing er indeholdt i beløbet. Udbetalingsmuligheder

Den særlige lønopsparing anvendes til at betale

- Søgnehellidage
- Feriefridage
- Overenskomstmæssige fridage
- Børneomsorgsdage
- Barns 2. og 3. sygedag
- Børns lægebesøg
- Ledsagelse af nærtstående

- Børnebørns-omsorgsdage
- Seniorfridage

Stk. 3

Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til den særlig lønopsparing i forbindelse med sit frie valg, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag af det, der overstiger 9,9 %, løbende sammen med medarbejderens løn, medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.

Stk. 4

Virksomheden og medarbejdere kan aftale, at bidraget til særlig lønopsparing, som overstiger 5,9%, løbende kan udbetales sammen med lønnen.

Stk. 5

Virksomheden og medarbejderne kan også aftale, at indestående på den særlige lønopsparingskonto kan udbetales som et engangsbeløb.

Stk. 6 Betaling

Den henlagte opsparring udbetales dels sammen med lønnen i overensstemmelse med ovenstående bestemmelser, dels som et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag, feriefridag, seniorfridag mv. og dels som en restbetaling.

Stk. 7 Forskud

Forskudsbeløbene pr. dag udgør til voksne medarbejdere:

1. maj 2024	1.500,00 kr.
1. marts 2025	1.500,00 kr.
1. marts 2026	1.800,00 kr.

Hvis medarbejderens aftalte timeløn er mindre end kr. 240, kan virksomheden bestemme, at forskudsbeløbet udgør kr. 1.500.

Som ”helligdag” regnes:

Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. juledag og Grundlovsdag.

Forskudsbeløbene udbetales på søgnehelligdage, der falder på f.eks. frilørdage eller hverdagsfridage men ikke når de falder på søndage, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage.

Stk. 8 Udbetaling af forskud

Udbetaling af forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningsperiode, hvori søgnehelligdagen(e), feriefridagene, seniorfridagene eller børneomsorgsdagene ligger. Hvis ferie eller lukning hindrer udbetaling på dette tidspunkt, udbetales forskudsbeløbene nærmest følgende lønudbetalingsdag.

Stk. 9 Ret til forskud

Medarbejderen har straks ved ansættelsen ret til den i stk. 1 nævnte opsparing og de i stk. 6 nævnte forskudsbeløb. Der kan dog ikke udbetales større forskudsbeløb end der til enhver tid står på den særlige lønopsparing, medmindre dette aftales. Virksomheden og medarbejderne bør sikre sig, at der fortsat er adgang til at holde søgnehelligdage og feriefridage med de i stk. 6 nævnte forskud.

Stk. 10 Restbeløb

Særlig lønopsparing opgøres hvert år sammen med afslutningen lønningsregnskabet for 52. lønningsuge og samtidig med skatteopgørelsen. Et overskud på kontoen udbetales senest den første lønudbetalingsdag i januar, med mindre medarbejderen inden 30. november har fremsat ønske, om at restbeløbet – eller en del heraf - indbetales som ekstraordinært pensionsbidrag. Forskudsbeløb for 1. januar henregnes til særlig lønopsparing for det foregående kalenderår. Eventuelt underskud på kontoen er gæld til virksomheden, der kan modregnes i tilgodehavende løn.

Stk. 11 Fratrædelse

En medarbejder, som skifter arbejdssted, får ved fratrædelsen fra virksomheden afregnet eventuelt over-/underskud på kontoen.

Stk. 12 Arbejde på søgnehelligdag

Hvis der arbejdes på en søgnehelligdag, har medarbejderen krav på forskudsbeløb i henhold til ovenstående samt overenskomstmæssig betaling.

Stk. 13 Dødsfald

Ved dødsfald tilfalder den opsparede særlige lønopsparing afdødes bo.

Stk. 14 Garanti

DIO III garanterer for særlig lønopsparing efter de samme regler, som gælder for feriegodtgørelse, såfremt medarbejderen alene har særlig lønopsparing til gode ved sin fratrædelse.

§ 51 Seniorordning

Stk. 1 Optjening

Op til 5 år før det kalenderår, hvor medarbejderen kan gå på folkepension, kan virksomheden og medarbejderen skriftligt aftale, at medarbejderen kan afholde seniorfridage, herunder antallet af seniorfridage, eller indgå aftale om reducere af den ugentlige arbejdstid.

Stk. 2 Placering

Placering af seniorfridage eller ændring af den ugentlige arbejdstid sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler, som gælder for lægning af restferie.

Stk. 3 Betaling

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan vælge at få udbetalt et forskudsbeløb fra særlig lønopsparing, forudsat der er dækning på kontoen.

Stk. 4 Seniorordning fra 2017-overenskomsten

Medarbejdere der har indgået aftale om seniorordning, efter bestemmelsen i 2017-overenskomsten, før 1. marts 2020, kan frit vælge om de ønsker at fortsætte i den eller opsig den.

§ 52 Ferie- og SH-regler for udstationerede medarbejdere

Stk. 1

Bestemmelserne i §§ 42 til 51 gælder ikke for udstationerede medarbejdere, dvs. medarbejdere som sædvanligvis udfører deres arbejde i et andet land end Danmark, og som midlertidigt arbejder i Danmark, jf. lov nr. 849 af 21. juli 2006 om udstationering af lønmodtagere.

Stk. 2 Afholdelse af ferie

Udstationerende virksomheder skal efter udstationeringsloven sikre udstationerede medarbejdere det antal betalte feriedage, som er

fastsat i medfør af den danske ferielov. Den udstationerede medarbejder og virksomheden skal afvikle en eventuel supplerende ferie efter hjemlandets regler.

Stk. 3 Betaling af ferie

Hvis udstationerede medarbejdere i henhold til feriereglerne i hjemlandet har ret til færre dages betalt ferie pr. ferieår, end den danske ferielov giver, supplerer virksomheden forholdsmæssigt i relation til perioden, hvor medarbejderen udfører arbejde i Danmark, op til niveauet i den danske ferielov. Alternativt kan det aftales mellem virksomheden og medarbejderne, at i det omfang den til enhver tid gældende lovgivning tillader det, udbetaler virksomheden kompensation til medarbejderen for de manglende feriedage, sammen med lønnen. Afregning af det resterende bidrag/løntillæg skal jf. overenskomstens bestemmelser herom, fremgå af lønsedlen og udbetales/indbetales for hver lønperiode. Det følger af udstationeringslovens § 6, stk. 1, at hvis den lovgivning der i øvrigt finder anvendelse på ansættelsesforholdet er mindre gunstig for lønmodtageren med hensyn til længden af ferie og betaling herfor end ferielovens §§ 7, 23 og 24 (tilsvarende bestemmelser efter den nye ferielov er §§ 5 og 16), skal arbejdsgiveren sikre lønmodtageren supplerende ferie og betaling herfor, så vedkommende bliver stillet lige så gunstigt som efter de nævnte bestemmelser. Det betyder således, at hvis hjemlandets ferieordning ikke er lige så gunstig som ferielovens, kan medarbejderne optjene supplerende ferie og/eller feriegodtgørelse eller løn under ferie under udstationeringen i Danmark i overensstemmelse med ferielovens bestemmelser. Efter ferieloven er der i dag ret til 5 ugers ferie med betaling på 12,5 % af årslønnen i feriegodtgørelse eller med fuld løn under ferien plus et tillæg på 1 % af årslønnen. Den supplerende ferie og/eller feriegodtgørelse skal ikke gives efter ferielovens regler men således at det passer ind i hjemlandets ferieregler.

Stk. 4 Tyske virksomheder

For tyske virksomheder, der er tilsluttet den tyske byggebranches feriekasse ULAK under socialkassen for Byggebranchens SOKA-Bau, er der enighed om, at her skal der ikke undersøges om indbetalt feriegodtgørelse og SH-betaling i Tyskland svarer nøjagtigt til de danske satser. Aftalen mellem Forbundsministeriet for Arbejde og Social anliggender i forbundsrepublikken Tyskland og Beskæftigelsesministeriet i Danmark sikrer en gensidig anerkendelse af de danske og tyske ferieregler. I henhold til den dansk-tyske ferieaftale forudsætter ovenstående, at erklæring fra ZVK-Bau er forelagt den danske fagforening, indeholdende den krævede bruttoliste over medarbejdere.

KAPITEL 11. SAMARBEJDET

§ 53 Tillidsrepræsentantsregler

Stk. 1 Hvor vælges tillidsrepræsentant

På hver af virksomhedens produktionsenheder og/eller byggepladser med mindst 5 medarbejdere vælger de beskæftigede medarbejdere af deres midte en medarbejder til at være tillidsrepræsentant over for virksomheden eller dennes repræsentant.

Går antallet af medarbejdere, hvor der er valgt tillidsrepræsentant, ned til 4 eller derunder, ophører tillidsrepræsentanthvervet, med mindre begge parter ønsker det opretholdt. På arbejdspladser med 4 medarbejdere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant, med mindre begge parter ønsker det.

En medarbejder kan kun deltage i valg af 1 tillidsrepræsentant på den enkelte produktionsenhed og/eller byggeplads og medregnes ikke i valggrundlaget for valg af mere en 1 tillidsrepræsentant. Valgperioden for en tillidsrepræsentant er maksimalt 2 år. Genvalg kan finde sted.

Stk. 2 Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere.

Stk. 3 Valg af tillidsrepræsentant

Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget på arbejdspladsen eller virksomheden på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget. Parterne er enige om at valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Sted og tidspunkt aftales lokalt.

Stk. 4

Valget er ikke gyldigt, før det skriftligt er meddelt virksomheden, der er berettiget til at gøre indsigelse mod valget og er godkendt af Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening.

Stk. 5

Alene medarbejdere, der er medlem af Fagligt Fælles Forbund har stemmeret.

Stk. 6

Lærlinge kan ikke vælges til tillidsrepræsentant. Lærlinge, herunder voksenlærlinge, har valget til valg af tillidsrepræsentant i den afdeling af virksomheden, hvor de er beskæftiget på valgtidspunktet.

Stk. 7 Organisering

Parterne er enige om at understrege, at der ikke må lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering, og at denne organisering kan lettes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere.

Stk. 8 Efteruddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

Nyvalgte tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter tilbydes et kursus af 2x2 dages varighed.

Tillidsrepræsentanten har ret til at deltage i et sådant kursus inden for de første 18 måneder efter vedkommende er valgt. Efter aftale med virksomheden kan arbejdsmiljørepræsentanten gives den tilsvarende frihed.

Forbundet forestår betalingen af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanten.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Stk. 9 Faglig opdatering for ophørte tillidsrepræsentanter

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

Stk. 10

Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentant-hverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Stk. 11

Medarbejderen modtager løn efter § 35, stk. 1 under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.

Stk. 12

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond.

Stk. 13 Talsmand

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, udpeges en talsmand som stedfortræder for tillidsrepræsentanten. Udpegningen er ikke gyldig, før dette er meddelt virksomheden skriftligt. En således udpeget talsmand har i den periode, hvori vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt denne opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til foranstående regler.

Undtaget for ovenstående er, at tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af organisationen. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens..

Stk. 14 Lokalaftaler når der ikke er valgt en tillidsrepræsentant

Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant kan der indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen, og som skal udføre eller udfører arbejde indenfor overenskomstens gyldighedsområde. Aftalen skal være skriftlig og kan ikke omfatte aftaler om resultatløn efter kapitel 7. Aftalen skal fremsendes til orientering til Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforning inden 14 dage efter aftalens indgåelse.

Hvis antallet af medarbejdere, som er eller bliver omfattet af en aftale indgået efter denne bestemmelse forøges med 100 % eller derover i forhold til antallet af medarbejdere omfattet af aftalen på det oprindelige aftaletidspunkt, kan et flertal af medarbejdere, som på

opsigelsestidspunktet er omfattet af aftalen, opsigelse af aftalen med 2 måneders varsel til udgangen af en måned.

Stk. 15 Tillidsrepræsentantens pligter

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for virksomheden at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdspladsen. Ved udførelsen af de ham påhvilende hverv er det ham dog ikke tilladt unødigt at forsømme sit arbejde, ligesom det må være en regel, at eventuelle samlede skur-møder - så vidt muligt - afholdes uden for arbejdstiden. Tillidsrepræsentantens funktioner må ikke påføre virksomheden udgifter, medmindre disse er en umiddelbar følge af pålæg fra virksomheden.

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, medarbejdere og opkvalificeringsteamet i Byggeriets Uddannelser. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistår virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge til at dække virksomhedens kompetencebehov.

Stk. 16 Tillidsrepræsentantens opgaver

Når én eller flere af tillidsrepræsentantens kolleger ønsker det, er tillidsrepræsentanten forpligtet til at forebringe deres klager eller henvendelser for virksomheden, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet. Såfremt der ved forhandlinger i henhold til overenskomstens almindelige bestemmelser om priser på arbejde ikke opnås enighed mellem de pågældende medarbejdere og virksomheden eller dennes repræsentant, kan tillidsrepræsentanten tilkaldes til forhandlingerne. Opnås der ikke ved de forannevnte forhandlinger et tilfredsstillende resultat, står det tillidsrepræsentanten frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og hans arbejdskollegeres pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret.

Stk. 17

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter Bygge- og Anlægsoverenskomstens § 28, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske

situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Stk. 18 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En virksomhed har ret til at afskedige en tillidsrepræsentant som enhver anden medarbejder, men samtidig må det efter hele forholdets natur stå virksomheden klart, at virksomheden ikke bør foretage et sådant skridt uden at have tvingende grunde hertil, ligesom det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, ikke bør give anledning til, at medarbejderens stilling forringes. Der henvises i øvrigt til hovedaftalen § 8.

§ 54 Arbejdsmiljørepræsentanter

Valget af arbejdsmiljørepræsentanter foregår i overensstemmelse med lovgivningens regler herom.

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Bygge-, Jord og Miljøarbejdernes fagforening, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, i 1. kvartal for det forudgående år. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten starter eller fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller ferieberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger, herunder heller ikke beregninger, som efter overenskomsten beregnes af den A-skattepligtige indkomst.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling i 1. kvartal 2026.

Det er en forudsætning for udbetaling af vederlag, at arbejdsmiljørepræsentanten er registreret som arbejdsmiljørepræsentant hos Bygge-, Jord og Miljøarbejdernes fagforening, herunder med oplysning om valg og valgperiode, og at arbejdsmiljørepræsentanten har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, jf. Arbejdsmiljølovens regler herom, samt modul 1 og 2 af forbundets grunduddannelse. Arbejdsmiljørepræsentanten skal på forlangende kunne fremvise dokumentation for både valg, valgperiode og uddannelse.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Bygge-, Jord og Miljøarbejdernes fagforening finansieres via Arbejdsmiljø- og Samarbejdsfonden. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

§ 55 Samarbejde

Stk. 1 Samarbejdsudvalg

I virksomheder som indenfor ét år gennemsnitligt har haft 35 medarbejdere, kan der oprettes et samarbejdsudvalg, hvis enten ledelsen eller et flertal blandt medarbejderne ønsker det.

Stk. 2

Hvis antallet af ansatte falder til under 35, kan ledelsen eller et flertal blandt medarbejderne med ét års varsel kræve samarbejdsudvalget nedlagt.

Stk. 3

Selv om der efter bestemmelserne i Samarbejdsaftalen mellem DA og FH kan oprettes flere samarbejdsudvalg indenfor samme koncern, er parterne enige om, at der ved enighed mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kan oprettes et koncernsamarbejdsudvalg som det eneste samarbejdsudvalg indenfor koncernen.

Stk. 4

Hvis der er en fællestillidsrepræsentant i koncernen, er denne født næstformand for koncernsamarbejdsudvalget. Er der ingen fællestillidsrepræsentant indenfor koncernen, vælges næstformanden for koncernsamarbejdsudvalget blandt tillidsmændene i koncernen.

Stk. 5 Samarbejdsråd

DIO III og forbundene i Danske Byggefag har oprettet et samarbejdsråd.

Stk. 6

Samarbejdsrådets opgaver bliver at varetage oplysnings- og vejledningsarbejde overfor virksomhedernes ledelse, medarbejdere og samarbejdsudvalg til fremme af samarbejdet.

Stk. 7

Samarbejdsrådet behandler sager om brud på samarbejdsaftalen og søger en løsning inden sagen overgår til Samarbejdsnævnet mellem DA og FH .

§ 56 Samarbejde og arbejdsmiljø

Stk. 1

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomheden er en væsentlig forudsætning for udvikling af virksomhedens produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

Stk. 2

Der opkræves et bidrag for de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvor 1. maj 2025 falder, udgør bidraget pr. arbejdstime	70 øre
Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvor 1. juli 2026 falder, udgør bidraget pr. arbejdstime	75 øre
Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvor 1. juli 2027 falder, udgør bidraget pr. arbejdstime	80 øre

Stk. 3

Bidraget anvendes efter aftale til fælles kampagner og aktiviteter inden for arbejdsmiljøområdet, til drift og opbygning af aktiviteterne inden for arbejdsmiljøområdet og til aktiviteter med henblik på at fremme samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne.

KAPITEL 12. UDDANNELSE

§ 57 Efteruddannelse

Stk. 1

Efter tre måneders beskæftigelse har medarbejdere efter aftale med virksomheden ret til at deltage i selvvalgt uddannelse af op til 2 ugers (10 arbejdsdages) varighed.

Uddannelsen skal være relevant i forhold til beskæftigelse indenfor overenskomstens dækningsområde.

Medarbejderen har ret til at opsamle (akkumulere) uddannelsesuger, således at disse kan overføres fra et år til det næste uden at bortfalde, dog kan maks. 6 uger kræves afviklet inden for ét kalenderår.

Stk. 2

Uddannelsen kan omfatte deltagelse i en individuel kompetencevurdering i forhold til relevant erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelse indenfor overenskomstområdet. På baggrund af kompetencevurderingen udarbejdes der en personlig uddannelsesplan, og medarbejderen har efter aftale med virksomheden ret til at deltage i uddannelse i henhold til uddannelsesplanen.

Stk. 3

Ved jobskifte til anden virksomhed indenfor overenskomstens område kan uddannelsen i henhold til medarbejderens personlige uddannelsesplan gennemføres under hensyntagen til virksomhedens drift.

§ 58 Bygge- og Anlægsbranchens Kompetenceudviklingsfond

Stk. 1

Organisationerne har etableret Bygge – og Anlægsbranchens Kompetenceudviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i efter – og videreuddannelse.

Stk. 2

Bidrag til Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond, jf. § 59, indgår i Bygge- og Anlægsbranchens Kompetenceudviklingsfond.

Stk. 3 Anvendelsesmuligheder

Fondens midler kan bl.a. anvendes til:

- Kompetencevurdering.
- Faglig efter- og videreuddannelse, herunder AMU-kurser og udvalgte akademiuddannelser.
- Opkvalificering af ufaglærte.
- Deltagerbetaling til bl.a. udvalgte AMU-kurser og akademiuddannelser.
- Styrkelse af læse-, stave- og regnefærdigheder, herunder forberedende voksenundervisning (FVU), ordblindeundervisning, Danskuddannelse til udlændinge og Almen voksenuddannelse (AVU).

For yderligere information henvises til **www.pension.dk**.

Stk. 4 Bidrag

Virksomheden indbetaler 520 kr. pr. medarbejder pr. år. Beløbet omregnes til et beløb pr. arbejdstime.

Stk. 5 Tilskud

Virksomhederne kan søge om tilskud i fonden. Bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden fastsætter tilskudssatser. Ansøgning foretages via **www.pension.dk** eller i forbindelse med tilmeldingen på voksenuddannelse.dk.

Stk. 6 Uoverensstemmelser

Såfremt Bygge-, Jord og Miljøarbejdernes fagforening eller DIO III skønner, at bestemmelserne om Bygge- og Anlægsbranchens Kompetenceudviklingsfond ikke virker efter hensigten, kan spørgsmål gøres til genstand for en drøftelse i bestyrelsen.

Stk. 7

Konkrete uoverensstemmelser kan gøres til genstand for fagretlig behandling, jf. § 65. Uoverensstemmelser kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

§ 59 Uddannelsesordning

Stk. 1

Parterne etablerer en uddannelsesordning med det formål, at

- udvikle uddannelsesområdet og dermed uddannelsesniveaut indenfor bygge- og anlægsområdet og for at sikre, at den fremtidige bygge- og anlægsbranches tilgang af arbejdskraft med tilstrækkelige tekniske/faglige kvalifikationer, herunder at udvikle og afprøve uddannelser, der endnu ikke eksisterer som grund- eller efteruddannelse i det traditionelle uddannelsessystem.
- bidrage til finansiering af de faglige udvalg og efteruddannelsesudvalg.
- finansiere uddannelses- og erhvervspolitiske aktiviteter.
- udvikle og vedligeholde et prissætningssystem.

Stk. 2 DIO III og Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening

Organisationerne indbetaler de af organisationerne fastsatte beløb.

Stk. 3 Øvrige virksomheder

For virksomheder eller organisationer, der ikke er medlem af DIO III, men som er omfattet af en eller flere af DIO IIIs overenskomster med forbundet, betales kvartalsvis bagud et bidrag på 50 øre pr. præsteret arbejdstime for de i virksomhederne ansatte medarbejdere.

Stk. 4 Bidragsfritagelse

Virksomheder, der er organiseret under Dansk Arbejdsgiverforening eller Kooperationen, betaler ikke ovennævnte bidrag. Med hensyn til uddannelsesfondens etablering og drift henvises til særskilt protokol-lat.

§ 60 Uddannelsesfond

Stk. 1 Murerarbejdsmænd

Med det formål at udvikle uddannelse og uddannelsesniveau inden for bygge- og anlægsområdet med særligt henblik på at sikre den fremtidige bygge- og anlægsbranche en arbejdskraft med

tilstrækkelige teknisk-faglige kvalifikationer, derunder at udvikle og afprøve uddannelser, der endnu ikke eksisterer som grund- eller efteruddannelse i det traditionelle uddannelsessystem, er der mellem overenskomstparterne etableret en uddannelsesfond.

Stk. 2

Fonden finansieres ved, at de af overenskomsten omfattede virksomheder, indbetaler et beløb svarende til 20 øre pr. time for de i virksomheden ansatte medarbejdere.

Stk. 3

Der er enighed om, at fondens vedtægter ændres med henblik på, at der efter ansøgning kan ydes virksomhederne tilskud til medarbejdernes efteruddannelse.

Stk. 4

Fonden følger overenskomstens løbetid, idet den dog af hver af parterne med 6 måneders varsel kan opsiges til selvstændigt bortfald til en overenskomstperiodes udløb, dog tidligst 1. marts 2028.

§ 61 Murerarbejdsmandsuddannelsen

Murerarbejdsmandsuddannelsen er ifølge aftalegrundlag af 2. juli 2019 en del af overenskomsten. For aftalegrundlaget henvises til bilag 2.

§ 62 DA/LO Udviklingsfond

Til DA/LO udviklingsfond opkræves 47 øre pr. arbejdstime.

KAPITEL 13. ANSÆTTELSE OG AF- SKEDIGELSE

§ 63 Ansættelse

Stk. 1

Ved ansættelse kan en medarbejder ikke afregnes med mindre betaling end for en hel dag.

Stk. 2

Det tilstræbes, at ansættelse af medarbejdere finder sted ved arbejdstids begyndelse mandag.

§ 64 Afskedigelse

Stk. 1 Arbejdets ophør

Ved timelønsarbejde kan arbejdsforholdet normalt kun bringes til ophør ved en arbejdsdags udløb, og medarbejderen skal adviseres senest 2 arbejdsdage før (se endvidere stk. 4). Tilgodehavende timeløn udbetales førstkommande lønningsdag.

Stk. 2

Medarbejdere, der uforskyldt kommer til skade ved arbejde for virksomheden, herunder erhvervsbetinget sygdom, der åbenbart skyldes arbejde for den pågældende virksomhed, kan ikke opsiges inden for de første 8 uger af den periode, hvori vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomst.

Stk. 3 Frihed i forbindelse med afskedigelse

Medarbejdere, som afskediges med overenskomsten opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i a- kassen/fagforeningen. Friheden placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold.

Stk. 4 Bortfald af varsel

Opsigelsesvarslet for virksomheden bortfalder i tilfælde af, at arbejdets normale udførelse forhindres eller vanskeliggøres af andre arbejdstageres arbejdsstandsning eller lockout.

Stk. 5 Tilgodehavende bevis

Medarbejdere som afskediges af virksomheden eller dennes repræsentant, skal uanset om de har arbejdet i akkord eller timeløn, ved afskedigelsen have bevis for de timer, de måtte have haft i timeløn eller eventuel akkord, eksempelvis ugesedler.

Stk. 6

Ved hjemsendelse i løbende akkord, har medarbejderen ikke pligt til at vende tilbage og færdiggøre akkorden, såfremt der under hjemsendelse påbegyndes andet arbejde og virksomheden har fået meddelelse herom.

Stk. 7

Ovennævnte er i øvrigt gældende ved øvrige hjemsendelser i henhold til overenskomsten.

Stk. 8 Opsigelse under sygdom

Medarbejdere med 4 måneders anciennitet, der er uarbejdsdygtige på grund af sygdom, kan ikke opsiges indenfor de første 8 uger af den periode, hvori vedkommende er uarbejdsdygtig på grund af sygdom.

Stk. 9 Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har afhængigt af deres almindelige opsigelsesvarsel ret til op til to ugers frihed i opsigelsesperioden til efter- eller videreuddannelse med tilskud fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond (BAUF). Disse uger erstatter al ret til selvvalgt uddannelse.

Medarbejdere, der har været uafbrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed til deltagelse i uddannelse med tilskud fra BAUF.

Op til to ugers kursusdeltagelse efter afsnit 2 kan gennemføres i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet forlænges derved med kursusperioden. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen. Følgende betingelser skal være opfyldt:

- a. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til.
- b. Medarbejderen skal hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen, dog senest inden opsigelsens udløb, skriftligt meddele virksomheden om retten til disse op til to ugers uddannelse ønskes benyttet. Tilskuddet fra BAUF følger de almindelige regler herfor. Der kan være tale om et eller flere kurser.
- c. Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med tilskud fra BAUF viger for tilbudt arbejde, også efter at kurset måtte være påbegyndt.
- d. Uddannelse i et forlænget opsigelsesvarsel er et valg, som træffes af medarbejderen, og som er til fordel for denne. Dette valg indebærer, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke kan indgå i opnåelse eller forøgelse af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens regler.

Ovenstående afsnit a-d træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til BAUF den 1. september 2025.

KAPITEL 14. REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID

§ 65 Faglig strid

Stk. 1 Lokal forhandling

Såfremt der på en virksomhed indenfor overenskomstens område opstår uenighed af faglig karakter, kan uoverensstemmelsen søges bilagt lokalt mellem parterne på virksomheden eller på arbejdspladsen.

Stk. 2

Såfremt medarbejderne eller virksomheden ønsker det, kan en repræsentant fra organisationerne bistå ved forhandlingerne.

Stk. 3

Såfremt der ikke opnås enighed ved lokalforhandlinger, kan sagen behandles ved et lokalt mæglingsmøde.

Stk. 4 Lokal mægling

Ved lokal mægling forstås mægling foretaget af repræsentanter for DIO III og Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening.

Stk. 5

Mæglingsmøde skal afholdes i alle tilfælde, såfremt en af parterne ønsker det.

Stk. 6

Mæglingsmødet afholdes på arbejdspladsen, medmindre andet aftales.

Stk. 7

Til lokal mægling henvises alle sager mellem den enkelte virksomhed og dennes medarbejdere vedrørende uoverensstemmelser om betaling og andre indbyrdes forhold i henhold til nærværende overenskomst og tilhørende prislister/priskuranter samt andre indbyrdes aftaler mellem organisationerne.

Stk. 8

Der nedsættes et mæglingsudvalg på 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af DIO III og 2 af Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening.

Hvor der er enighed mellem organisationerne kan mæglingsudvalget bestå af en repræsentant fra hver organisation.

Stk. 9

De respektive organisationer sørger for stedfortrædere for deres repræsentanter i mæglingsudvalget.

Stk. 10

Mæglingsudvalgets medlemmer vælges som hovedregel af og blandt lokale repræsentanter for parterne.

Stk. 11

Er en mæglingssag direkte part i en sag, skal mæglingssagen ved en sådan behandling vige sit sæde i udvalget og erstattes med en stedfortræder. En mæglingssag skal indbringes og behandles af DIO III/Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening inden for hvis område, det pågældende arbejdssted er beliggende.

Stk. 12

Når DIO III/Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening på et medlems vegne begærer en uoverensstemmelse forelagt mæglingsudvalget, skal begæringen skriftligt tilstilles den modstående lokale organisation med oplysning om, hvad uoverensstemmelsen drejer sig om. Modtageren skal inden 5 arbejdsdage bekræfte modtagelsen af mæglingssagen til Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening/DIO III.

Stk. 13

DIO III/Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening, der på behørig vis fremsætter begæring om mægling, kan kræve udvalget sammenkaldt til behandling af sagen senest 10 arbejdsdage efter, at begæringen er modparten i hænde.

Stk. 14

Fremsætter udvalgets virksomheds- eller medarbejderrepræsentanter ønske om, at udvalget skal bese det arbejde, hvorom sagen drejer sig, før denne behandles, skal sådant ønske imødekommes.

Stk. 15

Ved en sags behandling indkalder DIO III/Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening sagens parter eller repræsentanter for disse til forelæggelse af sagen. Udvalget har krav på at få forelagt alle oplysninger af betydning for sagens bedømmelse.

Stk. 16

En af DIO III repræsentanter i udvalget leder mødet og fører protokollen samt drager omsorg for, at udvalgets forhandlinger foregår uden indblanding fra anden side. Er der i udvalget enighed om en afgørelse, er denne bindende for parterne og kan ikke appelleres til nogen anden instans. Protokollatet underskrives af samtlige medlemmer af mæglingssudvalget.

Stk. 17

Opnås der ikke ved lokal mægling enighed om uoverensstemmelsen, kan denne forlanges behandlet ved den af undertegnede organisationer oprettede voldgiftsret.

Stk. 18

Hvis Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, fx hvis Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening forgæves har søgt at komme i kontakt med virksomheden, påhviler det virksomheden at bevise over for DIO III, at overenskomstens bestemmelser overholdes. DIO III forelægger efter påkrav dokumentationen for Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening. Hvis det under forhandlingerne konstateres, at overenskomsternes bestemmelser er overholdt, er sagen slut. Hvis det under forhandlingerne konstateres, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, retter DIO III henvendelse til virksomheden med henblik på at pålægge virksomheden at rette forholdene. DIO III sender en kopi af denne henvendelse til Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening, og hvis forholdene ikke snarest bringes i orden, kan Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening indbringe sagen for Arbejdsretten.

Stk. 19 Voldgift

Ingen uoverensstemmelse må føre til arbejdsstandsning, men skal, såfremt den ikke kan bilægges ved mægling eller forhandling mellem organisationerne, afgøres ved voldgift. Fristen for videreførelse af en uoverensstemmelse fra lokal mægling til behandling ved voldgift er 2 måneder.

Organisationerne nedsætter en voldgiftsret, hvortil DIO III vælger 2 og Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening 2 medlemmer. Et medlem fra såvel medarbejder- som virksomhedsside skal have kendskab til faget. For hvert kalenderår vælger organisationerne i fællesskab en faglig opmand for hvert enkelt fagligt område og en juridisk opmand samt eventuelt suppleanter for samme. Genvalg kan finde

sted. Den juridiske opmand kan dog vælges ad hoc. De faglige opmænd og eventuelle suppleanter skal være uddannet i eller have grundigt kendskab til de respektive fag. Hverken de faglige opmænd eller den juridiske opmand eller disses suppleanter må ernære sig ved faget eller være medlemmer af nogen af de interesserede organisationer. Kan der ikke mellem organisationerne opnås enighed om valg af opmænd eller suppleanter, anmodes formanden for Arbejdsretten om at udpege disse.

Stk. 20

Faglige spørgsmål skal behandles af den faglige opmand, og juridiske spørgsmål skal behandles af den juridiske opmand. Ved faglige spørgsmål forstås normalt prisliste/priskurant-spørgsmål eller spørgsmål vedrørende øvrige prisfortolkningsområder, og ved juridiske spørgsmål forstås normalt spørgsmål vedrørende øvrige overenskomstforhold. Såfremt enighed ikke kan opnås om, hvorvidt et spørgsmål skal behandles af den faglige opmand eller den juridiske opmand, indkaldes begge opmænd, som da i fællesskab realitetsbehandler spørgsmålet og træffer afgørelse i sagen.

Stk. 21

Hvis der efter endt organisationsmægling fortsat ikke kan opnås enighed mellem overenskomstparterne omkring et akkordregnskab jf. priskuranten, kan uoverensstemmelsen behandles mellem organisationsrepræsentanterne i det permanente priskurantudvalg.

Stk. 22

Begæring herom skal fremsendes skriftligt til modparten, senest 5 arbejdsdage efter der er berammet en dato for afholdelse af faglig voldgift omkring uoverensstemmelsen.

Stk. 23

Behandlingen af uoverensstemmelsen skal være færdigbehandlet senest 6 uger før den faglig voldgift afholdes, medmindre andet aftales mellem overenskomstparterne.

Stk. 24

Når uoverensstemmelsen er færdigbehandlet, underskrives en protokol af organisationsrepræsentanterne. Protokollen er bindende og kan ikke appelleres til nogen anden instans.

Stk. 25

Hvis der opnås enighed, er sagen afsluttet. Hvis der ikke opnås enighed, behandles uoverensstemmelsen ved den allerede berammet faglige voldgift.

Stk. 26

Forhandlinger jf. ovenstående bestemmelser må ikke erstatte det permanente priskurantudvalgs normale arbejde.

Stk. 27

Når en af organisationerne begærer en sag behandlet, skal voldgiftsretten træde sammen inden for en frist af 3 måneder, medmindre andet aftales. Hver organisation indkalder sin part i sagen.

Stk. 28

En af DIO III repræsentanter indkalder voldgiftsretten efter nærmere aftale med opmanden og Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening repræsentanter, samt leder mødet.

Stk. 29

Senest 20 arbejdsdage før voldgiftsmødet fremsender den klagende organisation en skriftlig sagsfremstilling indeholdende de sagsakter, der ønskes fremlagt ved voldgiftsmødet til modparten og opmanden. Senest 10 arbejdsdage før voldgiftsmødet fremsender den indklagede organisation på tilsvarende måde svarskrift med eventuelle bilag til modparten og opmanden. Udveksling af eventuel replik og duplik skal ske senest henholdsvis 6 arbejdsdage før voldgiften fra klager og senest 2 arbejdsdage før voldgiften fra indklagede.

Stk. 30

Sagen afgøres ved simpel stemmeflerhed mellem de 4 voldgiftsmænd, men hvor stemmeflerhed ikke opnås, afsiger opmanden kendelse. Opmanden kan, såfremt denne finder det hensigtsmæssigt, og sagens indhold tilsiger det, fremsende skriftlig motiveret kendelse. Afgøres sagen ved simpel stemmeflerhed mellem de 4 voldgiftsmænd, eller såfremt opmanden afsiger kendelse på stedet, udfærdiges et protokollat over den behandlede sag og dennes afgørelse. Protokollatet underskrives af voldgiftsrettens medlemmer og af opmanden. Afsiger opmanden skriftlig kendelse, skal denne tilstilles DIO III og Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes fagforening snarest muligt efter voldgiftsmødets afholdelse. Afgørelser er, uanset om de er truffet ved stemmeflerhed eller ved kendelse, bindende for parterne.

Stk. 31

Vægrer en af organisationerne sig ved at lade en sag afgøre ved voldgift under påberåbelse af, at den ikke angår forståelse af en mellem parterne bestående overenskomst, kan hver af organisationerne gennem henholdsvis Dansk Arbejdsgiverforening eller Landsorganisationen i Danmark indanke spørgsmålet om vægringens berettigelse for Arbejdsretten.

Stk. 32

Omkostningerne ved voldgiftsrettens virksomhed udredes af overenskomstparterne i henhold til den til enhver tid mellem parterne gældende aftale.

Stk. 33 Organisationsforhandling

Såfremt organisationerne er enige herom, kan en sag, inden den videreføres til Arbejdsretten eller voldgiftsbehandling, behandles på et møde mellem organisationerne. Et sådant møde skal afholdes inden 1 måned efter begæringen herom, medmindre parterne aftaler andet. Ligeledes forlænges varslet for videreførelse af sagen tilsvarende. Mæglingmødet afholdes på arbejdspladsen, medmindre andet aftales.

Stk. 34 Tidsfrister

Såfremt den klagende part undlader at overholde ovenstående tidsfrister, er sagen tabt for klageren samt retten til at videreføre den omstridte sag. Ovenstående kan kun fraviges, såfremt der mellem organisationerne er truffet en skriftlig aftale herom.

Stk. 35 Udbetaling efter mægling og voldgift

Beløb, der er forfaldne til udbetaling efter mæglingsresultatet eller voldgiftskendelsen, udbetales senest efter 14 hverdage.

§ 66 Fagretlig behandling i bortvisningssager

Stk. 1

I sager vedrørende bortvisning skal mæglingmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingbegæringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.

Stk. 2

Er der i sager vedrørende bortvisning ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive parter begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.

Stk. 3

I de situationer, hvor sagen er begæret afgjort ved en faglig voldgift, kan de respektive parter tillige begære et organisationsmøde og/eller et forhandlingsmøde, såfremt afholdelse heraf er mulig uden ombestemmelse af den faglige voldgift.

Stk. 4

Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets/organisationsmødets afholdelse skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

§ 67 Udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold

Stk. 1 Indledning

Bestemmelsernes formål er at sikre overenskomstmæssige vilkår. Bestemmelserne kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet belysning af lønforholdene i virksomheden.

Stk. 2

Overenskomstparterne er enige om, at alt arbejde inden for bygge- og anlægsbranchen i Danmark bør foregå på overenskomstmæssige vilkår, hvorved medarbejdernes løn, arbejdstid og arbejdsvilkår i øvrigt sikres.

Stk. 3

Parterne er derfor enige om, at virksomhederne i deres entreprisekontrakter med underentreprenører altid bør sikre sig, at underentreprenøren har indgående kendskab til de gældende danske overenskomst- og aftaleforhold.

Stk. 4

Parterne anbefaler endvidere, at virksomhederne indfører bestemmelser i entreprisekontrakterne om, at underentreprenøren skal være omfattet af de til enhver tid og for den enkelte entreprise relevante

FH-forbunds overenskomster i relation til de medarbejdere, som udfører arbejdet og at det betragtes som en væsentlig misligholdelse af entreprisekontrakten ikke at opfylde dette krav.

Stk. 5

Der er enighed om, at den ovennævnte kontraktbestemmelse betyder, at arbejdsstandsninger med henblik på opnåelse af overenskomst kan undgås, idet underentreprenøren således er omfattet af kollektiv overenskomst.

Stk. 6 Organisationsmøde

Hvis Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, f.eks. hvis Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening forgæves har forsøgt at komme i kontakt med virksomheden rettes der omgående henvendelse til DIO III. Tilsvarende retter DIO III omgående henvendelse til Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening.

Stk. 7

Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående organisationsmøde mellem overenskomstparterne. Ud over overenskomstparterne deltager hvervgiver og den udførende underentreprenør. Mødet afholdes på byggepladsen inden 48 timer medmindre andet aftales.

Stk. 8

Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på organisationsmødet. På organisationsmødet påhviler det underentreprenøren at bevise, at overenskomstens bestemmelser overholdes.

Stk. 9

Parterne kan endvidere på organisationsmødet drøfte den situation, at underentreprenøren ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst. Hvis ikke de relevante baggrundsoplysninger kan fremlægges på organisationsmødet, skal disse fremlægges for Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening senest 72 timer efter organisationsmødet.

Stk. 10

Angår kravet en enkelt ansat forudsætter udleveringen af baggrundsoplysninger medarbejderens samtykke.

Stk. 11

Når kravet om udlevering af baggrundsoplysninger vedrører en medarbejdergruppe udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.

Stk. 12

Hvis det under forhandlingerne konstateres, at overenskomsternes bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Stk. 13 Faglig voldgift

Hvis der ikke under organisationsmødet umiddelbart kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomstens bestemmelser overholdes, kan udvalget tiltrædes af en af arbejdsretten fast udpeget opmand med henblik på afgivelse af en voldgiftskendelse hurtigst muligt.

Stk. 14

For virksomheder, der ikke er medlem af DIO III, består udvalget af repræsentanter fra virksomheden og Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening.

Stk. 15

Voldgiftsretten skal tage stilling til om overenskomstens bestemmelser er overholdt på grundlag af de oplysninger, der er forelagt voldgiftsretten, og i det omfang det er muligt et eventuelt efterbetalingskrav.

Stk. 16

Såfremt organisationsmøde eller voldgift kommer frem til, at overenskomstens bestemmelser ikke overholdes, forpligter DIO III sig til at kontakte den oprindelige hvervgiver med henblik på, at denne medvirker til sagens løsning. DIO III orienterer Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening herom.

§ 68 Arbejdsret

I tilfælde af påstået brud på kollektiv overenskomst skal der, inden klagen indbringes for Arbejdsretten, afholdes fællesmøde under Dansk Arbejdsgiverforenings og Fagbevægelsens Hovedorganisations medvirken.

§ 69 Hastesag

I tilfælde, hvor der mellem virksomhed og medarbejder opstår uenighed om kvaliteten af det udførte arbejde, kan sagen indbringes som hastesag. Sagsbehandlingen følger da tidsfristerne i »Norm for regler for behandling af faglig strid«.

§ 70 Arbejdsstandsning og -vægtring pga. sikkerhed og sundhed

Stk. 1

Overenskomstens regler indskrænker ikke medarbejderes ret til uden forudgående mægling eller voldgift at deltage i arbejdsstandsninger med hjemmel i »Norm for behandling af faglig strid«.

Stk. 2

Der henvises i denne forbindelse til Normens § 17, stk. 2, hvoraf det fremgår, at hvis der opstår risiko for sikkerhed og sundhed, berettiger det medarbejderen til at standse arbejdet.

KAPITEL 15. OVN- OG ILDFAST ARBEJDE

§ 71 Ovn- og ildfast arbejde

DIO III og Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening er enige om, at nærværende afsnit er fællesarbejde for medlemmer i Fagligt Fælles Forbunds Byggegruppen, samt at overenskomsten for murerarbejde, henholdsvis bygge- og anlægsarbejde, angiver vilkårene for udførelse af ovnmurerarbejde, medmindre der i nærværende afsnit er angivet undtagelser hertil.

For arbejde ved bageovne, dampkedler, centralvarmekedler, retorter, industrielle ovne m.m. betales efter nedenstående regler.

Arbejdets omfang aftales inden påbegyndelse af opgaven.

Stk. 1 Normal arbejdstid

Den normale effektive arbejdstids længde er pr. uge 37 timer. Den ugentlige arbejdstid fordeles på ugens 5 første dage. Den normale arbejdstid begynder kl. 07.00. Der afholdes 2 gange ½ times pause pr. arbejdsdag.

Spisepauserne placeres i overensstemmelse mellem medarbejdere og virksomheden.

Virksomheden og medarbejderen kan aftale, at der kun afholdes 1 spisepause pr. dag. For så vidt virksomheden og medarbejderne er enige derom, og såvel den lokale arbejdsgiver- og forbundsafdelinger er orienteret, kan arbejdstiden omlægges indenfor kl. 06.00 til kl. 18.00, når den daglige arbejdstid overholdes. Der betales i sådanne tilfælde intet tillæg for overarbejde.

Stk. 2 Overarbejde / søn og helligdagsarbejde

Overarbejde skal ovnmurerne være villige til at udføre, når virksomheden skønner det nødvendigt. Overarbejde regnes fra normal arbejdstids ophør til normal arbejdstids begyndelse og betales for de første 3 timer med et tillæg på 50 % og for efterfølgende timer med 100 % beregnet af den minimale timeløn ekskl. værktøjsgodtgørelse. Af de nævnte 3 timer kan 1 time lægges umiddelbart før normal

arbejdstids begyndelse. Søn- og helligdage samt lørdage betales med et tillæg på 100 % beregnet af den minimale timeløn ekskl. værktøjsgodtgørelse. Under over-, søn- og helligdagsarbejde tilstås det medarbejderne $\frac{1}{2}$ times spisetid for hver fulde $3\frac{1}{2}$ times arbejde uden fradrag i betalingen herunder $\frac{1}{2}$ times spisetid straks efter den normale arbejdstids ophør, såfremt overarbejde skal strække sig over mere end 1 time.

Lønforhold

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. januar 2024 indgår, udgør minimalløns-satsen	142,40 kr.
Ovmurertillæg pr. time	71,65 kr.
Minimalløn inkl. ovmurertillæg	214,05 kr.
Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. maj 2025 indgår, udgør minimallønssat-sen	146,15 kr.
Ovmurertillæg pr. time	74,15 kr.
Minimalløn inkl. ovmurertillæg	220,30 kr.
Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2026 indgår, udgør minimallønsat-sen	149,65 kr.
Ovmurertillæg pr. time	76,75 kr.
Minimalløn inkl. ovmurertillæg	226,40 kr.
Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2027 indgår, udgør minimallønsat-sen	153,15 kr.
Ovmurertillæg pr. time	79,45 kr.
Minimalløn inkl. ovmurertillæg	232,60 kr.

Virksomheden leverer fornødent værktøj. I modsat fald betales værktøjsgodtgørelse.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. januar 2024 indgår, udgør værktøjsgodtgørelse pr. time	3,35 kr.
---	----------

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. maj 2025 indgår, udgør værktøjsgodtgørelse pr. time	3,45 kr.
Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2026 indgår, udgør værktøjsgodtgørelse pr. time	3,60 kr.
Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2027 indgår, udgør værktøjsgodtgørelse pr. time	3,70 kr.

Satsforhøjelserne sker med virkning fra den lønningsperiode, hvori de nævnte datoer falder. Virksomheden leverer omkostningsfrit arbejdstøj. Virksomheden leverer personlige værnemidler i henhold til miljøloven. Nye ovne udføres på akkord. Hvor priserne ikke er at finde i gældende priskurant, finder en forhandling sted i henhold til overenskomstens akkorderingsbestemmelser. Hvis parterne er enige herom, kan nye ovne udføres på timeløn.

Stk. 3 Arbejdsbestemte tillæg

Er ovnene ophedet til mellem 30 og 50 grader betales et tillæg på 30 % beregnet af den minimale løn. Øvrige løn- og arbejdsforhold aftales skriftligt mellem virksomheden og medarbejderne, tillæg m.v. som f.eks.:

- Lufthammertillæg
- Sprøjtetillæg
- Sandblæsningstillæg
- Asbesttillæg
- Kørsel, fortæring og overnatning
- Rejsegodtgørelse

KAPITEL 16. LIGELØNSNÆVN

§ 72 Ligelønsmåvn

Overenskomstparterne har etableret et ligelønsmåvn efter følgende regler:

Stk. 1 Overordnede rammer

Ligelønsmåvnet oprettes med udgangspunkt i den model, der kendes fra Afskedigelsesmåvnet.

Stk. 2

Nåvnet skal kunne tage stilling til sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller overenskomstmplementeringen af lovens bestemmelser. Sager der vedrører implementeringsaftaler skal føres ved Nåvnet, medmindre de er omfattet af reglen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, og § 22, stk. 1.

Stk. 3

Nåvnet skal i første række kunne tage stilling til tvister vedrørende lovens centrale bestemmelser, nemlig § 1, stk. 1-3 og § 3.

Stk. 4

Spørgsmål vedrørende lovens § 5a, stk. 4 og tilsvarende aftalebestemmelser, skal primært løses i henhold til reglerne i Samarbejdsaftalen. Alene retstvister i form af uoverensstemmelser vedrørende brud på eller fortolkning af bestemmelsen skal kunne indbringes for Nåvnet.

Stk. 5

Parterne er enige om at tilstræbe at etablere et enstrengt sanktions-system.

Stk. 6

Hvis en sag indeholder elementer, der både vedrører brud og fortolkning af ligelønsreglerne og andre overenskomstelementer på samme tid, kan Nåvnet tillige behandle disse andre overenskomstelementer. Såfremt sådanne andre overenskomstelementer forudsætter et meget specifikt overenskomstkendskab, kan de efter påstand henvises til behandling selvstændigt i det fagretlige system.

Stk. 7

Sager skal først kunne indbringes for Nævnet, når de sædvanlige forhandlingsmuligheder i det fagretlige system er udtømte. Herved forstås, at der er gennemført lokalforhandling, mæglingsmøde og organisationsmøde. Herudover bør der gennemføres et forberedende møde i Nævnets regi, svarende til det møde, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

Stk. 8

Overenskomstparterne er enige om, at de frister, der gælder for sagsbehandlingen i Afskedigelsesnævnet ikke er hensigtsmæssige i de oftest faktatunge ligelønssager. Der er derfor enighed om, at det er hensigtsmæssigt med andre frister, der i højere grad afbalancerer hensynet til en hurtig afgørelse og hensynet til en forsvarlig oplysning af sagerne.

Stk. 9

Et sådant nævn vil i givet fald blive etableret i overensstemmelse med de ovenstående retningslinjer, med de nødvendige tilpasninger.

KAPITEL 17. ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 73 Arbejdstøj

Stk. 1 Arbejdstøj

Til medarbejdere med mere end 3 måneders ansættelse leverer virksomheden 1 sæt standard arbejdstøj 2 gange om året efter virksomhedens valg. Arbejdstøjet skal være af sædvanlig og god kvalitet og vælges under hensyntagen til arbejdets art i virksomheden.

Stk. 2

Udlevering af arbejdstøj kan indgå i en af virksomheden fastlagt årlig rytme.

Stk. 3

Det udleverede arbejdstøj er medarbejderens ejendom og vedligeholdelsespligten påhviler medarbejderen.

Stk. 4 Arbejdshandsker

Når det erkendes at være nødvendigt, leverer virksomheden arbejdshandsker - dog altid ved stilladsarbejde.

§ 74 Forsøgsordninger

Stk. 1

Under forudsætning af organisationernes godkendelse kan der lokalt aftales forsøgsordninger, som fraviger overenskomstens bestemmelser

Stk. 2

I forbindelse med forsøgsordninger om udvidet arbejdstid, kan det aftales, at pensionsbidraget, søgnehelligdagsopsparingen og feriegodtgørelsen konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder, for så vidt angår de timer, der ligger ud over 37 timer om ugen.

§ 75 Elektroniske dokumenter

Stk. 1

Virksomheden kan med frigørende virkning aflevere eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Stk. 2

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

§ 76 Vikararbejde

Stk. 1 Vikarbureauet er medlem af DIO III

DIO III optager som medlemmer virksomheder, der er vikarbureauer.

Stk. 2

Ansættelse af vikarer på DIO III overenskomstområder er omfattet af gældende overenskomster mellem parterne. Det omfatter også de for arbejdsfunktionen bestående lokalaftaler og kutymer.

Stk. 3 Vikarbureauet er ikke medlem af DIO III

Parterne er enige om, at overenskomsterne mellem de berørte organisationer er områdeoverenskomster. Alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomsternes faglige gyldighedsområde, er omfattet af overenskomsterne, hvis det udføres af en ansat eller af en anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar, i modsætning til en medarbejder, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.

Stk. 4

DIO III tilkendegiver, at overenskomsterne finder anvendelse for de medarbejdere, der udsendes af et vikarbureau til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for overenskomsternes faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, vikararbejdet strækker sig over. Dette gælder dog ikke, såfremt vikaren er udsendt fra et vikarbureau, der via medlemskabet af en anden DA-organisation er omfattet af en

kollektiv overenskomst, der gælder for det omhandlede arbejde. Medlemsvirksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at vikarbureauet har det nødvendige kendskab til de gældende overenskomst- og aftaleforhold.

Stk. 5

En vikar, der udfører job for et vikarbureau på en medlemsvirksomhed, kan ikke være omfattet af pensionsreglerne i Pension Danmark, såfremt vikarbureauet er medlem af en anden DA-medlemsorganisation og derigennem er omfattet af en overenskomstmæssig pensionsordning.

Stk. 6 Øvrige forhold

I ethvert vikarjob, som er omfattet af en mellem parterne gældende overenskomst, opspares anciennitet efter de i overenskomsterne beskrevne regler.

Stk. 7

Overenskomstparterne er enige om det naturlige i, at vikaransatte er medlemmer af samme faglige organisationer som de øvrige på rekurrentvirksomheden ansatte tilsvarende medarbejdere. Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening tilkendegiver, at det ikke er hensigtsmæssigt, at vikarer, som er organiseret i et FH-forbund, skifter fagforening ved kortvarige vikariater.

§ 77 Omgåelse af overenskomsten

Stk. 1

Der er mellem parterne enighed om, at det kan betragtes som en omgåelse af overenskomsten, hvis selvstændige erhvervsvirksomheder udfører et bestemt angivet arbejde i et lønmodtagerlignende ansættelsesforhold (såkaldte "arme og ben virksomheder").

Stk. 2

Det betragtes dog ikke som en omgåelse af overenskomsten, når to eller flere virksomheder i et reelt forretningsforhold indgår aftale om et bestemt angivet arbejde, eller hvor en underentreprenør eller et specialfirma antager medarbejdere til at udføre arbejdet.

Stk. 3

Uoverensstemmelser om hvorvidt der er tale om en omgåelse af overenskomsten kan behandles i henhold til de fagretslige regler.

Stk. 4

Ved bedømmelsen af, om der er tale om en omgåelse af overenskomstens bestemmelser, indgår det som en vejledning, om den selvstændige:

- udøver ledelsesretten ved udførelsen af arbejdet,
- er ansvarlig for arbejdets kvalitet
- er økonomisk ansvarlig
- bærer den økonomiske risiko ved arbejdet.

§ 78 Vinterbyggeri

Generelt

For at medarbejdere i tiden fra 1. oktober til 30. april kan udnytte arbejdstiden fuldt ud til produktiv virksomhed, gennemføres vinterforanstaltninger på følgende grundlag:

- Bekendtgørelse 477 af 18. maj 2011 om bygge- og anlægsarbejder i perioden 1. november til 31. marts
- Bekendtgørelse nr. 2107 af 24. november 2021 om bygge- og anlægsarbejde efter lov om arbejdsmiljø § 30, stk. 2 (stationære arbejdssteder) og § 30, stk. 3, (inddækninger).
- Ved mindre byggerier af mere end 3 arbejdsdages varighed, der udføres i perioden fra 1. oktober til 30. april, gennemføres tilsvarende vinterforanstaltninger, medmindre det vil være åbenbart urimeligt eller uhensigtsmæssigt.

Ved gennemførelse af vinterforanstaltninger skelnes der mellem:

- a. Årstids- og vejrligsbestemte vinterforanstaltninger (ikke overenskomstmæssige vinterforanstaltninger).
 - Vejrligsbestemte vinterforanstaltninger skal udføres på grundlag af de angivelser i projektet, der som hovedregel skal udarbejdes af bygherren.

- Årstidsbestemte vinterforanstaltninger skal udføres på grundlag af entreprenørens angivelser.

Når det af projektbeskrivelsen/byggepladsplanen fremgår eller burde fremgå, at der skal gennemføres vinterforanstaltninger, skal medarbejderne være villige til mod betaling at udføre, vedligeholde og eventuelt fjerne såvel de angivne foranstaltninger som andre årstidsbestemte vinterforanstaltninger, jf. listen over årstids- og vejrligsbestemte vinterforanstaltninger i kapitel 2 i vejledningen til vinterbekendtgørelsen, samt byggepladsbekendtgørelsens § 11, stk. 2, efter virksomhedens anvisninger. Medarbejdernes pligter gælder også årstids- og vejrligsbestemte vinterforanstaltninger, der ikke fremgår af projektbeskrivelsen / byggepladsplanen fordi arbejdet gennemføres i henhold til forsøgsordningen i vinterbekendtgørelsens § 4.

- b. Virksomheden leverer de nødvendige materialer og materiel til gennemførelse af de anviste vinterforanstaltninger. Overenskomstmæssige vinterforanstaltninger, det vil sige foranstaltninger, der er aftalt mellem de respektive overenskomstparter. Disse vinterforanstaltninger udgør de under de enkelte fagområder angivne foranstaltninger, medmindre:

Stk. 1

De i projektbeskrivelsen/byggepladsplanen for vedkommende arbejde indeholdte krav til foranstaltninger for vinterbyggeri gør efternævnte foranstaltninger overflødige eller

Stk. 2

Det godtgøres, at forhold, som virksomheden ikke råder over, gør det umuligt at gennemføre en eller flere af foranstaltningerne, eller

Stk. 3

Der mellem virksomheden og de ved vedkommende arbejde beskæftigede medarbejdere opnås enighed om, at en eller flere af foranstaltningerne kan undværes i det foreliggende tilfælde, dog således, at en sådan aftale ikke strider mod bygherrens angivelse vedrørende ansvaret for udførelse af foranstaltningerne.

Hvor der udføres arbejdsoperationer på samme sted i længere tid jf. byggepladsbekendtgørelsens § 14, stk. 1, etableres der på virksomhedens foranledning foranstaltninger til beskyttelse mod vejrliget, såsom etablering af egnet telt eller halvtæg eller henlæggelse af arbejdet til bygning eller skur så vidt muligt med daglystiltgang, medmindre det vil være åbenbart urimeligt eller uhensigtsmæssigt. I egne

arbejdsområder etablerer virksomheden kunstig belysning, hvor dette er nødvendigt for en forsvarlig udførelse af arbejdet. Virksomheden drager omsorg for at sikre egen vandforsyning mod følgerne af frost, hvor det er nødvendigt af hensyn til arbejdets udførelse. Medarbejderne har pligt til at udvise størst mulig omhu med beskyttelsesmaterialer, -materiel og lysforanstaltninger.

Stk. 4 Murerarbejdsmandsarbejde

Mursten, der normalt leveres på paller, placeres hensigtsmæssigt på et stabilt og jævnt underlag af brædder, betonbelægning eller lignende, hævet over det tilstedeværende terræn.

Stk. 5

Stenstablerne afdækkes således, at de i det væsentlige er skærmet mod sne og regn.

Stk. 6

Mørtel skal frostsikres.

Stk. 7

Det nødvendige daglige arbejde med iblanding af frostvæske i mørtel og beton, pålægning og aftagning af afdækningsmateriale, dog ikke på murværk, påhviler medarbejderne og er indbefattet i priserne. Vedrørende pålægning og aftagning af afdækningsmaterialer, se priskuranten.

Fagretlig behandling

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende de overenskomstmæssige vinterforanstaltninger (B) samt alle betalingsspørgsmål (A+B) behandles på sædvanlig måde i henhold til regler for behandling af faglig strid. Omfanget af vinterforanstaltninger (A) kan ikke behandles efter de fagretlige regler.

Se i øvrigt skema over årtids- og vejrligsbestemte foranstaltninger fra vejledning om ny vinterbekendtgørelse, Bilag 5.

§ 79 Ansættelseskodeks

Overenskomstparterne er enige om, at det skal være frivilligt for medarbejderne at indgå aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse

vil være i strid med overenskomsten at betinge et ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

§ 80 Overenskomstens varighed

Nærværende overenskomst træder i kraft fra og med den 1. marts 2025 og er gældende mellem overenskomstparterne, indtil den i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler skriftligt opsiges til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2028.

København, den 17. marts 2025

Bygge-, Jord- og Miljøarbejder- nes fagforening:	DIO III:
---	----------

Jonas Sommerfeldt Andersen	Rasmus Houlberg Lange
----------------------------	-----------------------

AFSNIT 2. PROTOKOLLATER

PROTOKOLLAT 1

om arbejdsmiljø

Parterne er enige om at samarbejde om arbejdsmiljø for at mindske arbejdsulykker og nedslidning i branchen. Der er behov for en flerstrengt indsats, som indeholder virksomhedernes arbejdsmiljøindsats, parternes understøtning af virksomhedernes indsats og myndighedernes indsats.

Dette protokollat om arbejdsmiljø beskriver denne flerstrengede indsats, som indeholder følgende:

- 1) Arbejdsmiljø i virksomheder
- 2) Parternes indsats overfor virksomheder
- 3) BAM-BUS og Videntjenesten
- 4) Parternes arbejdsmiljøpolitiske indsats

I det følgende uddybes de enkelte dele i indsatsen.

(1) Arbejdsmiljø i virksomheder

Parterne er enige om, at arbejdsmiljøet er et vigtigt element i forbindelse med det daglige arbejde. Overholdelse af de til enhver tid gældende regler indenfor arbejdsmiljøområdet er en nødvendighed for at sikre medarbejdernes sikkerhed og sundhed, ligesom agtpågivenhed og opmærksomhed omkring forhold, der fremover vil kunne medvirke til en forbedring af niveauet i enten virksomheden eller branchen, generelt er af stor betydning.

Parterne er derfor enige om at tilskynde såvel medarbejderen som virksomhedens ledelse til at leve op til deres respektive ansvar samt indgå i et konstruktivt samarbejde med det formål at sikre en sikkerheds- og sundhedsmæssig høj standard. I virksomheder, hvor

arbejdsmiljøorganisationen (AMO) er påkrævet, foregår dette samarbejde heri.

Parterne er samtidig enige om, at det fortsat er virksomhedens ledelse, der i henhold til gældende regler er ansvarlig for, at den enkelte medarbejder får mulighed for at udføre arbejdet i overensstemmelse hermed.

Arbejdsgiveren skal således stille de fornødne sikkerhedsforanstaltninger og tekniske hjælpemidler til rådighed samt på fornøden vis instruere den ansatte i arbejdets udførelse. I den forbindelse kan den ansatte søge vejledning, hvis den ansatte er i tvivl om, hvorvidt en arbejdssituation indebærer en risiko for sikkerhed og sundhed. Vejledningen kan f.eks. hentes gennem virksomhedens AMO, Byggeriets Arbejdsmiljøbus (BAM-BUS), Branchefællesskab for Arbejdsmiljø i Bygge og Anlæg (BFA Bygge og anlæg), organisationerne eller Arbejdstilsynet.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejderne har pligt til at medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige inden for deres arbejdsområde. Såfremt en medarbejder på trods af virksomhedens instruktion og tilstedeværelsen af det nødvendige sikkerhedsudstyr alligevel tilsidesætter klare og velkendte arbejdsmiljøregler, skal dette betragtes som et alvorligt brud på ansættelsesforholdet, der i givet fald kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser. Uoverensstemmelser herom kan behandles i henhold til overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

2. Parternes indsats overfor virksomheder

Parterne er enige om vigtigheden af det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomhederne.

Derfor igangsætter parterne en indsats om samarbejde om arbejdsmiljø på virksomheder, og en indsats om adfærd. Indsatserne er målrettet både arbejdsgiveren og de ansatte.

Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder

Ifølge lovgivningen skal virksomhederne og de ansatte samarbejde om arbejdsmiljø. I virksomheder med mindst 10 ansatte gøres dette gennem en arbejdsmiljøorganisation (AMO), i virksomheder under 10 ansatte gøres dette i direkte samarbejde mellem arbejdsgiveren og de ansatte.

Reglerne på AMO-området er blevet opdateret. BFA Bygge og Anlægs materialer på området bliver opdateret, og parterne formidler materialet i en fælles indsats, der retter sig til virksomheder både med og uden AMO.

Indsats om sikkerhedskultur og adfærd

For at understøtte det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomhederne er det vigtigt, at der også arbejdes med at påvirke sikkerhedskulturen og adfærden i branchen med henblik på at mindske arbejdsulykker og nedslidning.

Parterne har publiceret et online adfærds katalog som parterne vil drifte og følge i overenskomstperioden samt udbrede kendskab til.

(3) Byggeriets Arbejdsmiljøbus og Videntjeneste om arbejdsmiljø for bygherrer og rådgivere

Byggeriets Arbejdsmiljøbus (BAM-BUS) er parternes fælles mobile konsulenttjeneste, som har til formål at formidle god arbejdsmiljøpraksis og viden om udvikling af godt arbejdsmiljø og forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer til byggepladser og til byggevirksomhederne og deres ansatte. BAM-BUS er normeret med p.t. 11 fuldtidskonsulenter, herunder en konsulent med fokus på arbejdsmiljø i byggeriets tidlige faser (Videntjenesten), samt en sekretær og en sekretariatsleder.

Parterne er enige om:

- at puljen til at drive BAM-BUS er 13 øre pr. time, og at midlerne hentes i eksisterende Fond for Samarbejde og Arbejdsmiljø
- at BAM-BUS skal samle viden og formidle til branchens aktører. Formidlingsindsatsen skal koordineres med BFA Bygge og Anlæg
- at BAM-BUS skal fungere som konsulenttjeneste, hvor konsulenterne er neutrale i forhold til parternes særinteresser
- at BAM-BUS gennemfører et pilotprojekt om brancherettet supplerende arbejdsmiljøuddannelse, hvorefter det skal afklares, om den supplerende arbejdsmiljøuddannelse fremover skal udbydes.

- at BAM-BUS gennemfører et pilotprojekt i overenskomstperioden om afklaring af arbejdsmiljøforhold. Gennemførelse af pilotprojektet forudsætter, at BAM-BUS udvides med en fuldtidskonsulent. Dette sker under forudsætning af, at der kan opnås fuld dækning i eksisterende fonde.

Aftalen om BAM-BUS kan af begge parter opsiges til bortfald med 6 måneders varsel til overenskomstperiodens udløb.

(4) Parternes arbejdsmiljøpolitiske indsats

De nationale arbejdsmiljømål, herunder branchemål sætter retningen og adresserer de største udfordringer inden for bygge- og anlægsområdet, og parterne er enige om, at der er behov for tilstrækkelige ressourcer til både Arbejdstilsynet og parterne til at arbejde med opfyldelse af disse mål.

Parterne er enige om følgende i forhold til Arbejdstilsynet:

- Arbejdstilsynets indsats, viden og kompetencer skal sikres for at opnå et sikkert og sundt arbejdsmiljø
- Fokus på ordnede forhold for fair konkurrence, herunder tilsynet med udenlandske virksomheder og RUT-registrering
- Arbejdsgiver, ansat, leverandør, projekterende, rådgiver og bygherre har hver især et ansvar efter Arbejdsmiljøloven. Arbejdstilsynet skal føre tilsyn med, at hver af aktørerne lever op til deres forpligtelser i Arbejdsmiljølovgivningen.
- Arbejdstilsynets fokus på arbejdsgiverens forpligtelser skal fastholdes, men der skal også være initiativer rettet mod bygherrer, rådgivere, projekterende, leverandører og ansatte
- Initiativer bør fastholdes over en længere periode for både at styrke effekten på længere sigt og at konsolidere Arbejdstilsynets vidensgrundlag på området
- Tidligt samarbejde mellem Arbejdstilsynet og parterne, når nye initiativer skal udvikles for at sikre de bedst mulige indsatser på bygge- og anlægsområdet.

København, den 17. marts 2025

PROTOKOLLAT 2

om kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen

Overenskomstparterne er enige om, at det er relevant at sætte fokus på øget kompetenceudvikling af medarbejdere i branchen.

Det gælder både i forhold til at styrke medarbejdernes almene kompetencer, at få flere ufaglærte til at uddanne sig til faglærte, samt at give de faglærte i branchen mulighed for at videreuddanne sig inden for branchen.

Kompetenceudvikling af medarbejdere inden for digital og grøn omstilling samt ny teknologi er væsentligt for virksomhedernes udvikling og vækst såvel som for medarbejdernes muligheder for at fastholde og udvikle deres beskæftigelsesmuligheder.

Parterne er på denne baggrund enige om at følge det udvalgsarbejde, der er nedsat mellem DIO III og 3F Byggegruppen, der skal arbejde med følgende punkter:

1. Undersøge behovet for og igangsætte initiativer, der kan styrke almene kompetencer inden for læsning og skrivning blandt medarbejderne i branchen, herunder danskkundskaber hos ikkedansktalende medarbejdere i branchen. Udvalget skal inden udgangen af andet kvartal i 2026 formulere en strategi for arbejdet.
1. Promovere kurser inden for digital og grøn omstilling, automatisering og anden teknologi samt øvrige udvalgte kurser på PensionDanmarks hjemmeside. Parterne besluttede under OK23 at øge tilskuddet fra bygge- og anlægsbranchens udviklingsfond og dække deltagerbetalingen til en gruppe udvalgte kurser, der understøtter disse formål. I sidste overenskomstperiode (OK23) blev der afsat kr. 8 mio. til formålet. Denne pulje benyttes fortsat.
2. Anbefale virksomheder og medarbejdere at gøre brug af PensionDanmarks efteruddannelsessite til planlægning af kompetenceudvikling for at øge kendskabet til og brugen af efteruddannelse. Det er overenskomsterne, der har sikret

tilskudsordningerne, hvorfor overenskomstparterne skal kunne identificeres som afsendere af markedsføringskam-pagner.

3. Fortsætte arbejdet med opkvalificeringsteamet i Byggeriets Uddannelser, hvor fokusligger på at styrke opkvalificeringen i bygge- og anlægsbranchen med særligt fokus på digitalisering, bæredygtighed og grøn omstilling.
4. Undersøge hvordan parterne kan øge anvendelsen af faglig opkvalificering for faglærte. Udvalget skal inden udgangen af 2025 formulere en strategi for arbejdet.
5. Undersøge muligheder for tiltag, der kan styrke oplæringskvaliteten i praktiktiden samt øge gennemførslen af uddannelsesforhold. Undersøgelserne er afsluttet senest ved udgangen af 2025.

Den nødvendige økonomi til at understøtte aktiviteterne findes i Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond.

Parterne er enige om, at udvalget skal bestå af to repræsentanter fra hver side, som de respektive parter selv vælger. Parterne er enige om, at udvalget senest seks måneder før overenskomstens udløb skal have udarbejdet en udvalgsrapport, hvor udvalget opsummerer sit arbejde i overenskomstperioden.

Eventuelle ændringsforslag, der måtte komme på baggrund af drøftelserne, skal være med henblik på implementering i forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2028, medmindre andet aftales.

København, den 17. marts 2025

PROTOKOLLAT 3

om natarbejde og helbreds kontrol

1. Almindelige regler

I forbindelse med implementeringen af EU-direktiv om arbejdstid er der mellem nedennævnte parter indgået følgende aftale om natarbejde: Ved natarbejder forstås en ansat, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller forventes at udføre en nærmere aftalt del af sin årlige arbejdstid i natperioden. Virksomhederne skal sikre, at der tilbydes natarbejdere gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse ved natarbejde og derefter med regelmæssige mellemrum. Virksomhederne skal endvidere sikre, at natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, når det er muligt, overføres til dagarbejde, som passer dem.

2. Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne har implementeret anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) om natarbejde:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem 2 vagter
- At gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, skal drøfte, om man på virksomheden lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a) gennemføres ved iværksættelse af natarbejde, og derefter løbende en gang om året, og
- b) dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema, som indeholder en gennemgang af anbefalingerne.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes de almindelige regler i pkt. 1 i protokollatet uændret.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a) Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år.
 - ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol.
- b) Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 - Risikovurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer ved natarbejde. Risikovurderingen skal foretages på baggrund af en afdækning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.
 - Handlungsplan til løsning af arbejdsmiljøproblemer ved natarbejde, som ikke kan løses umiddelbart.
 - Gennemførelse af Handlungsplanen og opfølgning på de iværksatte foranstaltninger.

Den særlige APV kan ikke fagretlig behandles.

Aftalen ændrer ikke ved overenskomstens andre bestemmelser om natarbejde, herunder betalingen herfor.

3. Gravides natarbejde

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt, og senest 2 uger efter til en uges udgang, omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder 1 nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen, med betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i overenskomstens barselsregler.

Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet, og uanset antallet af uger medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

4. Overenskomstparternes øvrige tiltag vedrørende natarbejde

Parterne er enige om, at følge det udvalg, som 3F Byggegruppen og DIO III har nedsat og som i overenskomstperioden skal arbejde med følgende:

- Undersøge muligheden for at kortlægge omfanget af natarbejde samt undersøge, i hvor høj grad virksomheder med natarbejdere tilbyder helbreds kontrol.
- Informationsmateriale om natarbejde og om helbreds kontrol ved natarbejde.
- Spørgeskema til brug for helbreds kontrol af natarbejdere, der ikke er fyldt 50 år, og udfører natarbejde.
- Drøfte behovet for fælles informationsaktiviteter om det udarbejdede materiale”.
- DIO I og CO-Industri har igangsat forskning om, hvordan arbejdstiden kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt inden for industrien under hensyntagen til NFA’s anbefalinger. Udvalget følger denne forskningsindsats.

København, den 17. marts 2025

PROTOKOLLAT 4

om udvalg om tillidsrepræsentant

Parterne er enige om at følge det udvalg om tillidsrepræsentanter, som DIO III og 3F Byggegruppen har nedsat. DIO III og 3F Byggegruppen har i denne forbindelse aftalt følgende: Der nedsættes et paritetisk sammensat udvalg i overenskomstperioden. Udvalget skal se på bestemmelserne om tillidsrepræsentanter inden for parternes overenskomstområder (Bygge- og Anlæg, Bygning, Gulv, Murer- og murerarbejds mænd og 3F/Industri).

Parterne er enige om, at det er hensigten med udvalgsarbejdet at styrke det lokale samarbejde, gennemgå og ensrette overenskomsternes bestemmelser om tillidsrepræsentanter, således at bestemmelserne tilpasses bygge- og anlægsbranchens særlige behov.

Parterne er endvidere enige om, at udvalgsarbejdet kan se på, hvorledes f.eks. grundlaget for valg af tillidsrepræsentanter, anciennitetsbestemmelser, fælles tillidsrepræsentant for flere overenskomstområder, fællestillidsrepræsentant for virksomheden, samt retningslinjer for indgåelse af lokale aftaler.

Udvalgsarbejdet skal være afsluttet senest den 1. juni 2027.

København, den 17. marts 2025

PROTOKOLLAT 5

Om udvalgsarbejder

Overenskomstparterne er enige om at følge det udvalgsarbejde der er nedsat på højeste niveau mellem parterne, der skal belyse følgende:

- Hvordan ser lønstrukturen i byggebranchen ud set i forholdet mellem dansk og udenlandsk arbejdskraft. Er der tale om, at overenskomsterne har forskelligt gennemslag for forskellig national oprindelse. I dette arbejde kan parterne aftale at iværksætte undersøgelser, der kan medvirke til en fælles forståelse af differencieringen i lønnen mellem den danske og den udenlandske arbejdskraft i byggebranchen.
- Hvordan foregår lønfastsættelsen i byggebranchen. Parterne skal som led heri belyse, om lønfastsættelsen er tilstrækkeligt beskrevet i vores overenskomster, eller om det er behov for at beskrive lønfastsættelsen yderligere.
- Parterne er enige om at undersøge, om det reviderede udstationseringsdirektiv har betydning for overenskomstens regler for udstationeret arbejdskraft. Der kan indhentes relevant specialistviden til formålet.

Parterne er enige om at der kan afsættes fondsmidler til at finansiere ovennævnte i nødvendigt omfang.

Arbejdet i udvalget påbegyndes umiddelbart efter overenskomstfornyelsen og skal afsluttes i overenskomstperioden.

København, den 18. marts 2020

PROTOKOLLAT 6

om forordning nr. 2016/679 om databeskyttelse

Parterne har aftalt, at protokollat om behandling af personoplysninger erstattes med følgende:

Parterne er enige om, at bestemmelserne i overenskomsterne og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

Parterne er endvidere enige om, at det ved gennemførelse af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis om behandling, herunder indsamling, opbevaring og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte, herunder også overenskomsternes bestemmelser om fremlæggelse af relevante baggrundsoplysninger.

Parterne har indgået en aftale om anonymisering i forbindelse med udlevering af relevante baggrundsoplysninger, som optrykkes som protokollat i overenskomsterne.

København, den 18. marts 2020

Bilag til ovennævnte protokollat

Protokollat om anonymisering af oplysninger vedrørende udenlandske medarbejders løn- og ansættelsesforhold

Det fremgår af protokollat af 2012.06.21 at:

Omfanget af dokumentation som skal fremlægges/udleveres

Der er enighed om, at det er parternes fælles hensigt at oplyse sagerne på organisationsmødet.

DIO III tilkendegav, at det påhviler arbejdsgiversiden, at alle relevante baggrundsoplysninger er fremlagt på organisationsmødet.

Der er endelig enighed om, at udlevering af oplysningerne skal opfylde overenskomstens bestemmelser og de aftalte hensyn til anonymisering.

Hensynet til anonymisering betyder konkret at personoplysningerne i den relevante dokumentation anonymiseres til følgende:

- Fornavn og de 2 første bogstaver i efternavnet. I tilfælde af sammenfald oplyses yderligere bogstaver.
- Fødselsdato. Dag, måned og år.
- Registreringsnummer og de sidste 4 cifre i kontonummeret. I tilfælde af sammenfald oplyses yderligere numre.

Hvor parterne er enige om at oplysninger om bolig er relevant oplyses også adressen for opholdet i Danmark. Det kan f.eks. være ved beregning af kørepenge.

Der tages forbehold for specielle sager hvor der kan være behov for yderligere personoplysninger for opnåelse af aftalens formål.

København, den 1. oktober 2018

PROTOKOLLAT 7

Om digital indberetning

1. Der er mulighed for, ved lokal enighed, at lade indberetninger ske digitalt. Dog kan virksomheden med 3 måneders varsel benytte sig af digital indberetning, medmindre andet aftales. Efter udløbet af varslet vil medarbejdere, som ikke kan benytte digitale løsninger forsat kunne indberette som hidtil.
2. Den digitale indberetning følger de almindelige retningslinjer for indberetning af ugesedler i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.
3. Den digitale indberetning skal give mulighed for at indberette alle løndelev og godtgørelser, herunder men ikke begrænset til overtid, genetillæg, oplysninger om arbejdsart ved fritekstfelter og afkrydsningsfelter.
4. Virksomheden stiller det nødvendige udstyr til rådighed for den digitale indberetning for medarbejderne. Den enkelte medarbejder har ikke ret til personligt udstyr.
5. Hvis der anvendes digital indberetning skal medarbejderen have en kvittering, som dokumenterer det af medarbejderen indberettede. Kvitteringen sendes til e-Boks eller den af medarbejderen sidst anmeldte e-mailadresse.
6. Kvitteringen fremsendes forud for evt. kritik af den af medarbejderen digitale indberetning, dog senest 2 dage før lønudbetaling.
7. Foretager virksomheden kritik af det indberettede skal meddelelse herom ske til medarbejderen, indenfor overenskomstens tidsfrist, dog senest samtidig med lønudbetaling.
8. Medarbejderen kan herudover, af virksomheden, rekvirere en kvittering, samt evt. kritik, ved fysisk udskrift, fotokopi eller lign.
9. Når virksomheden har endeligt godkendt indberetningerne, kan medarbejderen ikke længere rette i de godkendte indberetninger.

10. Uoverensstemmelser om digitale indberetninger kan behandles efter regler for behandling af faglig strid.

Ovenstående protokollat træder i kraft den 01.01.2024

København, den 20. marts 2023

PROTOKOLLAT 8

om udvalg om digital udveksling dokumenter under akkord

Digital udveksling af akkorddokumenter

Organisationerne er enige om det hensigtsmæssige i at have regler ved digital udveksling af dokumenter i forbindelse med akkordarbejde.

Det indebærer behovet for en aftale der beskriver rammerne og betingelserne for anvendelse af de digitale udvekslingsformer, som allerede nu benyttes i praksis mellem virksomheden og medarbejderne.

-ooo-

Medarbejdernes akkordholder udveksler de i overenskomsten beskrevne akkorddokumenter, herunder men ikke begrænset til: omfangsaftaler/tildeling, akkordaftaler, akkorderinger, optræksregnskaber, afsluttende akkordregnskaber samt timer digitalt med virksomheden.

Ved akkordholderens fravær kan medarbejderne i akkorden udpege en stedfortræder, som midlertidigt varetager akkordholderens virke.

Virksomheden og akkordholderen udveksler e-mailadresse og mobilnummer i forbindelse med fastsættelsen af akkordens omfang/tildeling. Sker der ændringer, er det den part, som skifter e-mail eller mobilnummer, som er forpligtet til at informere modparten via den e-mail eller mobilnummer, som tidligere er udvekslet.

Udvekslingen af de i overenskomsten beskrevne akkorddokumenter foregår mellem virksomheden og akkordholderen via en offentlig digital postkasse, e-mail eller SMS. De akkorddokumenter som udveksles mellem parterne, skal være i et tilgængeligt og læsbart standardformat, eks. PDF.

Den digitale udveksling af akkorddokumenter følger de fastsatte bestemmelser i overenskomsten herunder kritikfrister mv.

Ved anvendelse af andre digitale former for udveksling end (1) offentlig digital postkasse, (2) e-mail eller (3) SMS, skal dette være aftalt mellem parterne via en af førnævnte kommunikationsformer.

Virksomheden kan dog med et varsel på mindst 3 måneder indføre brugen af app- eller Web-baseret løsning, medmindre akkordholder er undtaget fra at modtage digital offentlig post.

Når der benyttes en app eller Web-baseret løsning skal akkordholderen, i umiddelbar forlængelse af afsendelsen, dog senest ved først kommende arbejdsdags ophør, modtage:

- en kvittering fra virksomheden via en offentlig digital postkasse, e-mail eller SMS, som dokumenterer afsendelsestidspunkt samt indholdet af det, som akkordholderen har udvekslet med virksomheden.
- en meddelelse via en offentlig digital postkasse, e-mail eller SMS, når virksomheden udveksler akkorddokumenter.

Akkordholderen skal have adgang til den digitale platform i minimum 3 måneder efter akkorden er afsluttet, medmindre der forinden opnås enighed om akkordregnskabet.

Virksomheden skal:

- sikre, at de øvrige akkorddeltagere også har læseadgang til akkorddokumenterne.
- stille det nødvendige udstyr til rådighed for akkordholderen, men akkordholderen har dog ikke ret til personligt udstyr.

Nærværende protokollat ændrer ikke på overenskomstens arbejdsretlige praksis omkring akkord.

Uoverensstemmelser om digital udveksling af akkorddokumenter kan behandles efter de sædvanlige regler for behandling af faglig strid.

København, den 17. marts 2025

PROTOKOLLAT 9

om overenskomstimplementering af visse EU-direktiver

Overenskomstparterne er enige om at nedsætte en fælles arbejdsgruppe med det formål, at nå til enighed om en model for overenskomstimplementering af følgende EU-direktiver.

- EF-direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse (tidsbegrænset ansættelse direktivet)
- EF-direktiv nr. 97/81 af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde (deltidsdirektivet)
- EF-direktiv nr. 93/104 af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden (arbejdstidsdirektivet)

Arbejdet forventes færdiggjort inden udgangen af 2024, og implementering forventes gennemført i forbindelse med den kommende overenskomstforhandling.

Parterne er enige om, at indtil parterne aftaler en fuldstændig overenskomstimplementering af ovennævnte tre EU-direktiver, vil hjemmelsgrundlaget for tvister være følgende DA-LO aftaler:

DA-LO aftalen om implementering af direktivet om tilrettelæggelsen af arbejdstiden af 7. januar 2000,

DA-LO aftalen om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse af 7. august 2002,

DA-LO aftalen om implementering af direktivet om deltidsarbejde af 9. januar 2001

Indtil en eventuel overenskomstimplementering er gennemført i parternes overenskomster, kan parterne rejse krav i henhold til de ovennævnte tre aftaler som hidtil.

København, den 20. marts 2023

PROTOKOLLAT 10

om 2x2 kurser

Parterne er enige om, at et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomheden er en forudsætning for udvikling af virksomhedens produktivitet og konkurrenceevne og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

Parterne er derfor enige om følgende bestemmelser udgår:

Murerarbejdsmandsoverenskomstens § 52, stk. 6 slettes og erstattes af

”§ 52 Efteruddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

Nyvalgte tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter tilbydes et kursus af 2x2 dages varighed.

Tillidsrepræsentanten har ret til at deltage i et sådant kursus inden for de første 18 måneder efter vedkommende er valgt. Efter aftale med virksomheden kan arbejdsmiljørepræsentanten gives den tilsvarende frihed.

Forbundet forestår betalingen af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanten.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.”

Parterne er endvidere enige om at 3F forestår afregning af indtægts- tab og transportudgiften til tillids- og arbejdsmiljørepræsentanten, og at 3F får dækket disse udgifter, samt udgifterne til underviser og konferencested og tilskud til administration af udbetalingerne til medlemmerne.

3F og DIO III træffer nærmere aftale om retningslinjerne for fondsrefusion til forbundet og om betaling af et beløb som indeholder de driftsomkostninger der er forbundet med administrationen af ordningen.

Parterne optrykker nærværende protokollat som bilag i overenskomsten.

København, den 18. marts 2020

PROTOKOLLAT 11

om opkvalificering af ufaglærte medarbejdere

Overenskomstparterne er enige om, at ufaglærte medarbejdere i branchen skal tilskyndes til at uddanne sig til faglært niveau via ordningen om erhvervsuddannelse for voksne med to års relevant erhvervs erfaring (euv1) eller tage en brancheuddannelse inden for bygge- og anlægsbranchen.

Det er derfor aftalt, at forsøgsordningen fra overenskomstforhandlingerne i 2023 fortsætter frem til udgangen af overenskomstperioden. Forsøgsordningen giver mulighed for opkvalificering af ufaglærte medarbejdere, hvor virksomheder kan søge tilskud i bygge- og anlægsbranchens udviklingsfond.

Virksomheden kan søge tilskud for medarbejdere, der har tre måneders anciennitet ved uddannelsens start, hvor eventuel læretid ikke indgår. Tilskuddet er betinget af, at der mellem virksomheden og medarbejderen skriftligt er indgået en uddannelsesaftale.

Tilskuddet ydes løbende og niveauet fastsættes af bestyrelsen for bygge- og anlægsbranchens udviklingsfond. Tilskuddet udbetales efter ansøgning fra virksomheden.

Tilskuddet til opkvalificering af ufaglærte medarbejdere træder i stedet for støtte til frihed til uddannelse i Murerarbejdsmandsoverenskomstens kapitel 13 'Uddannelse', således at medarbejderen ikke kan gøre brug af uddannelsen i de kalenderår, hvor opkvalificeringen gennemføres.

Under uddannelsen modtager medarbejderen løn svarende til efter satserne i Murerarbejdsmandsoverenskomstens § 34, stk. 1.

Bygge- og anlægsbranchens Uddannelsesfond etablerer de nærmere rammer for tilskud, der kan ydes til opkvalificering af ufaglærte medarbejdere i den kommende overenskomstperiode, og fastsætter en gældende positivliste for hvilke uddannelsesforløb, der berettiger til tilskud.

Opkvalificeringsteamet i Byggeriets Uddannelser blev ifm. OK23 udvidet med 2 medarbejdere, der primært har arbejdet med at udbrede kendskabet hos virksomheder og medarbejdere til opkvalificering af ufaglærte. Denne finansiering fortsætter uændret.

Tilskud til opkvalificering af ufaglærte medarbejdere kan søges for uddannelsesforløb, der er påbegyndt i perioden fra den 1. juni 2023 og indtil udløbet af overenskomstperioden og under forudsætning af, at der er dækning i fonden inden for rammerne af den støtte, der er afsat til formålet.

Overenskomstparterne er enige om, at den tidligere afsatte pulje på kr. 20 mio. fortsat benyttes. Den nødvendige økonomi til at understøtte aktiviteterne, findes i Bygge- og anlægsbranchens udviklingsfond.

København, den 17. marts 2025

PROTOKOLLAT 12

om aftale om håndtering af sager vedrørende manglende indberetning, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonde

Dette protokollat er en sammenskrivning af OK2025 IO-protokollat nr. 34 og 48. Formålet med protokollatet er at aftale en procedure for, hvordan PensionDanmark, DI samt for Bygge- Jord og Miljøarbejderne fagforening skal forholde sig i tilfælde af manglende betaling af bidrag til overenskomstaftalte fonde.

Gældende praksis for opkrævning

PensionDanmark Uddannelsesfonde (PDU) opkræver bidraget til fonde nævnt i de respektive overenskomster, bortset fra DA/LO-Udviklingsfonden (herefter benævnt "Fondene").

Opgørelse

PDU opgør på baggrund af oplysninger fra PensionDanmark Pensionsforsikringsselskab ("Forsikringsselskabet") for hver medarbejder omfattet af en af Fondene, hvor mange timer der indgår i de perioder virksomheden har indbetalt pensionsbidrag for den enkelte medarbejder i halvåret. Antallet af arbejdstimer opgøres på baggrund af antallet af hele arbejdsdage i de indberettede lønperioder. En hel arbejdsdag opgøres til 7,4 timer.

Bidraget til Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond udgør 520 kr. årligt, hvilket er aftalt til at udgøre 0,33 kr. pr. arbejdstime.

Ansatte under ordning om fleksjob indgår ikke i beregningsgrundlaget.

Forsikringsselskabet videresender oplysning om antallet af medarbejdere samt antallet af arbejdstimer til PDU på baggrund af virksomhedens indberetning af pensionsbidrag. PDU opgør bidraget til Fondene på baggrund af Forsikringsselskabets oplysninger.

De overenskomstaftalte bidrag omgøres til et halvårligt bidrag, der forfalder til betaling halvårligt bagud den 15. september (1. halvår), og den 15. marts (2. halvår året før). PDU udsender opkrævning af bidrag

til samtlige virksomheder, som er omfattet af pligten til at indbetale bidrag til Fondene. Udsendelsen sker 1½ måned efter udgangen af det halvår, opkrævningen vedrører. PDU udsender én halvårlig fællesopkrævning til den enkelte virksomhed på det samlede bidrag til Fondene.

Rykkerprocedure

Betaler en virksomhed ikke bidraget rettidigt, udsender PDU rykker til virksomheden 15 hverdage efter forfaldstidspunktet med en betalingsfrist på 21 dage. Samtidig med rykkerudsendelsen sendes en liste til DI, der har mulighed for at oplyse deres medlemmer om betaling til fondene.

Betaler virksomheden ikke det skyldige beløb efter første rykker, udsendes anden rykker til virksomheden med besked om, at hvis betalingen ikke sker inden fristens udløb på ikke under 10 dage, jf. Inkasolovens § 10 stk. 3, vil kravet blive overdraget til inkasso uden yderligere varsel, og oplyses samtidig om, at dette kan medføre yderligere omkostninger for virksomheden. Samtidig pålægges virksomheden en bod på 1.000 kr., der opkræves sammen med bidraget til Fondene. Bodten tilfalder 3F Byggegruppen.

Efter 2. rykkers frist fremsender PDU besked til virksomheden om, at virksomheden er blevet pålagt bod i henhold til 1. og 2. rykker for manglende indbetaling til Byggeriets uddannelsesfonde i alt 2.000 kr. i samme besked oplyses der om, at eksisterende opgørelse på den pågældende overenskomstkode det efterfølgende halvår vil blive opskrevet med 25 pct.

Regulering af bodsbeløb

Bodsbeløbene i denne organisationsaftale reguleres ved overenskomstfornyelserne med samme procentsatser som mindstebetalings-satserne for timelønsarbejde i denne overenskomst.

Indkrævning ved manglende indbetaling efter anden rykker

Indbetaler virksomheden ikke det skyldige beløb sender PDU opkrævningen til inkasso hos ekstern advokat.

Hvis situationen skulle opstå, hvor PDU ikke kan opkræve det skyldige beløb samt bod og har udtømt samtlige tilgængelige retsmidler, vil sagen blive overført til 3F Byggegruppen, til fagretslig behandling.

Ekstraomkostningerne ved at etablere og drive ovenstående rykkerproces pålægges de fonde, som har aftalt ovenstående rykkerproces med PDU. Omkostninger fordeles med de sædvanlige fordelingsnøgler i PDU.

Ovenstående opkrævnings- og rykkerprocedure træder i kraft i forbindelse med den opkrævning, som udsendes i begyndelsen af 2026 vedrørende bidragspligten for andet halvår 2025.

København, den 17. marts 2025

PROTOKOLLAT 13

om indberetning til indkomstregisteret under uddannelse

Parterne er blevet opmærksomme på, at medarbejdere i en række tilfælde, hvor de deltager i uddannelse, ikke får indberettet timer til Indkomstregisteret. Dette kan i nogle tilfælde have konsekvenser for optjeningen af f.eks. skattefri efterlønspræmie.

DIO III og Bygge-, Jord og Miljøarbejdernes Fagforening bakker op om DIO III og 3F Byggegruppens beslutning om at rette henvendelse til de relevante myndigheder med henblik på at afdække, hvordan der kan ske indberetning af timer til Indkomstregisteret, når medarbejderne er under uddannelse.

København, den 17. marts 2025

PROTOKOLLAT 14

om supplerende ferie for udstationerede virksomheder

Ved møde, dags dato mellem nedennævnte parter drøftedes de overenskomstmæssige regler om ferie for udstationerede medarbejdere.

Parterne opnåede enighed om følgende:

Formål

Aftalens formål er at undgå dobbeltbetaling af ferie, og at udstationerede medarbejdere sikres betaling på samme niveau som øvrige omfattede af overenskomsten. Den udstationerede virksomhed må således ikke stilles ringere eller bedre end en tilsvarende dansk virksomhed.

Bestemmelserne i overenskomstens § 51 om "Ferie- og SH regler for udstationerede medarbejdere" ændres således at:

Nyt stk. 1: Bestemmelserne i §§ 40 til 51 gælder ikke for udstationerede medarbejdere, dvs. medarbejdere som sædvanligvis udfører deres arbejde i et andet land end Danmark, og som midlertidigt arbejder i Danmark, jf. lov nr. 849 af 21. juli 2006 om udstationering af lønmodtagere.

Nyt stk. 2:

Afholdelse af ferie

Udstationerede virksomheder skal efter udstationeringsloven sikre udstationerede medarbejdere det antal betalte feriedage, som er fastsat i medfør af den danske ferielov. Den udstationerede medarbejder og virksomheden skal afvikle en eventuel supplerende ferie efter hjemlandets regler.

Betaling af ferie

Hvis udstationerede medarbejdere i henhold til feriereglerne i hjemlandet har ret til færre dages betalt ferie pr. ferieår, end den danske ferielov giver, supplerer virksomheden forholdsmæssigt i relation til perioden, hvor medarbejderne udfører arbejde i Danmark, op til niveauet i den danske ferielov. Alternativt kan det aftales mellem

virksomheden og medarbejderne, at i det omfang den til enhver tid gældende lovgivning tillader det, udbetaler virksomheden kompensation til medarbejderen for de manglende feriedage, sammen med lønnen. Afregning af det resterende bidrag/løntillæg skal jf. overenskomstens bestemmelser herom, fremgå af lønsedlen og udbetales/indbetales for hver lønperiode. Det følger af udstationeringslovens § 6, stk. 1, at hvis den lovgivning der i øvrigt finder anvendelse på ansættelsesforholdet, er mindre gunstigt for lønmodtageren med hensyn til længden af ferie og betaling herfor end ferielovens §§ 7, 23 og 24, skal arbejdsgiveren sikre lønmodtageren supplerende ferie og betaling herfor, så vedkommende bliver stillet lige så gunstigt som efter de nævnte bestemmelser. Det betyder således, at hvis hjemlandets ferieordning ikke er lige så gunstig som ferielovens, kan medarbejderne optjene supplerende ferie og/eller feriegodtgørelse eller løn under ferie under udstationeringen i Danmark i overensstemmelse med ferielovens bestemmelser. Efter ferieloven er der i dag ret til 5 ugers ferie med betaling på 12½ % af årslønnen i feriegodtgørelse eller med fuld løn under ferien plus et ferietillæg på 1 % af årslønnen. Den supplerende ferie og/eller feriegodtgørelse skal ikke gives efter ferielovens regler men således at det passer ind i hjemlandets ferieregler.

Nyt stk. 3:

Særligt vedrørende SH og feriefridage

Hvis tillægget fremgår tydeligt af medarbejderens lønseddel jf. overenskomstens bestemmelser herom, eller en tilsvarende opgørelse, kan en udstationerende virksomhed undlade at etablere en SH og feriefridags-opsparring, men i stedet udbetale bidraget løbende som et tillæg til lønnen, herunder betalingen for fravalgte feriefridage.

Nyt stk. 4:

Tyske virksomheder

For tyske virksomheder, der er tilsluttet den tyske byggebranches feriekasse ULAK under socialkassen for Byggebranchens SOKA-Bau, er der enighed om, at her skal der ikke undersøges om indbetalt feriegodtgørelse og SH-betaling i Tyskland svarer nøjagtigt til de danske satser. Aftalen mellem Forbundsministeriet for Arbejde og Social anliggender i forbundsrepublikken Tyskland og Beskæftigelsesministeriet i Danmark sikrer en gensidig anerkendelse af de danske og tyske ferieregler. I henhold til den dansk-tyske ferieaftale forudsætter ovenstående, at erklæring fra ZVK-Bau er forelagt den danske fagforening, indeholdende den krævede bruttoliste over medarbejdere.

København, 26. april 2017

PROTOKOLLAT 15

om grøn omstilling i bygge- og anlægsbranchen samt byggematerialeindustrien

Virksomhederne i bygge- og anlægsbranchen samt byggematerialeindustrien spiller en central rolle i den grønne omstilling. Virksomhederne og deres medarbejdere vil i den kommende overenskomstperiode skulle levere løsninger, der understøtter og muliggør den grønne omstilling inden for følgende overordnede områder:

- Bæredygtigt byggeri
- Energieffektivt byggeri
- Cirkulær økonomi med genbrug og genanvendelse
- Klima – og kystsikring

Ikke mindst arbejdet i de af regeringen nedsatte klimapartnerskaber vil stille nye krav til kompetencer, produktions- og arbejdsprocesser samt strategi for bæredygtigt byggeri samt en lignende strategi for cirkulær økonomi stiller nye krav til bygge- og anlægsbranchens samt byggematerialeindustriens processer og produkter.

Parterne er derfor enige om i fællesskab at arbejde med kortlægning af behov for nye kompetencer og nye incitamenter, der kan understøtte branchens arbejde med grøn omstilling.

Forslagene fra Klimapartnerskabet for bygge- og anlægsprocessen peger helt konkret på følgende forslag:

- Tørt byggeri og tørre materialer som vil nedsætte behovet for udtørring.
- Eldrevne maskiner, værktøj og el-opvarmning som vil nedsætte forbruget af diesel.
- Begrænse materialespild og dermed formindske affaldsmængden.

- Bedre planlægning, logistik og inddragelse af medarbejderne vil skabe mindre kørsel med både folk og materialer, og vil kunne formindske byggetiden.

Disse forslag vil således stå i centrum for det samarbejde, der skal foregå mellem ledelse og medarbejdere for at sikre en grøn omstilling i byggeprocessen. Dette samarbejde vil kunne understøttes af økonomiske incitamenter for virksomhed og medarbejdere i forhold til at nå konkrete mål.

Parterne vil understøtte dette samarbejde i virksomhederne.

Parterne er tillige enige om at samarbejde om aktiviteter i en kommende erhvervsklynge for Byggeri og Anlæg, der forventes etableret fra 1. januar 2021 på baggrund af basisfinansiering fra Erhvervsministeriet samt Uddannelses- og Forskningsministeriet. Erhvervsklyng for Byggeri og Anlæg vil som et af sine centrale fokusområder skulle arbejde med projekter og udviklingsaktiviteter inden for bæredygtigt byggeri og grøn omstilling.

Parterne er tillige enige om løbende at samarbejde om innovation og udvikling af løsninger, der placerer bygge- og anlægsbranchen samt byggematerialeindustrien centralt som leverandør af løsninger, der understøtter den grønne dagsorden. Dette for at styrke den danske ambition om grøn omstilling og for at gøre den grønne omstilling til en dansk styrkeposition såvel nationalt som internationalt

Aftalen skrives ind som et protokollat i overenskomsten.

København, den 18. marts 2020

PROTOKOLLAT 16

om implementering af EU's vikardirektiv

Overenskomstparterne er enige om at søge vikardirektivet implementeret ved aftale mellem organisationerne, så implementeringen ligger så tæt som muligt til direktivteksten.

Det tilstræbes, at implementeringen er tilendebragt senest den 1. marts 2011.

Overenskomstparterne er endvidere enige om at etablere et overordnet permanent udvalg mellem DIO III og BAT-Kartellet, som skal følge implementeringen af EU-direktiver om arbejdsmarkedsforhold inden for bygge- og anlægsbranchen.

Overenskomstparterne aftaler snarest de nærmere retningslinjer for udvalgets arbejde.

København, den 10. marts 2010

PROTOKOLLAT 17

om uddannelsesrepræsentant

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, medarbejdere og opkvalificeringsteamet i Byggeriets Uddannelser. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge til at dække virksomhedens kompetencebehov.

København, den 20. marts 2023

PROTOKOLLAT 18

Om løndannelse i parternes overenskomster

Organisationsaftale om de lokale lønforhandlinger

Parterne er enige om, at løndannelsen i parternes overenskomster skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingssystemet.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige om, at dette er en naturlig model, der kan rummes af parternes overenskomster. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås aftale herom.

Under de lokale lønforhandlinger er de lokale parter forpligtede til at indgå i reelle forhandlinger, idet der hermed ikke stilles krav om forhandlingernes form, omfang og indhold eller til resultatet af forhandlingerne.

DI Overenskomst III og Bygge-, Jord – og Miljøarbejdernes Fagforening kan opfordre virksomheden til over for en valgt tillidsrepræsentant at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

København, den 20. marts 2023

PROTOKOLLAT 19

om gennemgang af kapitel 7 resultatløn

Parterne er enige om, at der nedsættes et udvalg, som har til formål at gennemgå Kapitel 7, Resultatløn, med henblik på forbedringer til bedre forståelse af akkordarbejde. Samt at udarbejde aftaleforslag der omhandler akkordomfang, akkorderingssedler, akkordaftaler, regnskaber mm., som parterne kan anbefale, for at sikre, at aftalegrundlaget under akkord bliver udført under så gode og klare retningslinjer som muligt, samt for at undgå eventuelle tvistigheder.

Arbejdet igangsættes i september 2025 og forventes færdiggjort 6 måneder før overenskomstens udløb.

Eventuelle ændringsforslag, der måtte komme på baggrund af drøftelserne, skal være med henblik på implementering i forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2028, medmindre andet aftales.

DIO III samt Bygge-, Jord og Miljøarbejdernes Fagforening opfordrer til at udvalget bliver slået sammen med det udvalg, der er nedsat med DIOIII og 3F Byggegruppen.

København, den 17. marts 2025

PROTOKOLLAT 20

om priskurant for murerarbejdsmandsarbejde

Der er enighed om at BJMF, Murerarbejds mændene i overenskomst perioden følger den gældende priskurant for murerarbejdsmandsarbejde mellem DI Overenskomst III og 3F.

København, den 20. marts 2023

PROTOKOLLAT 21

om pensionsforhold for udstationerende virksomheder

Ved et møde dags dato mellem nedennævnte parter om pensionsforhold for udstationerede medarbejdere er der indgået følgende aftale om betaling af pensionsbidrag til udstationerede medarbejdere, der i medfør af Pensionsdirektivet (nr. 1998/49) oppebærer pensionsbidrag til en supplerende pensionsordning i hjemlandet:

Formål

Aftalens formål er at undgå dobbeltbetaling af pensionsbidrag, og at udstationerede medarbejdere sikres betaling på samme niveau som øvrige omfattede af overenskomsten. Den udstationerende virksomhed må således ikke stilles ringere eller bedre end en tilsvarende dansk virksomhed, såfremt der betales bidrag til en supplerende pensionsordning i hjemlandet.

Pligt til at betale pensionsbidrag

Såfremt den udenlandske virksomhed under udstationeringen indbetaler bidrag til en supplerende pensionsordning i hjemlandet, undtages virksomheden fra pligten til at foretage indbetalinger af pensionsbidrag til PensionDanmark, for de medarbejdere der er omfattet af en supplerende pensionsordning i hjemlandet. Virksomhedens dokumenterede bidrag til en supplerende pensionsordning i hjemlandet kan modregnes i bidragene som virksomheden skal betale i henhold til overenskomsten.

I stedet for indbetaling af pensionsbidrag til PensionDanmark indbetaler virksomheden differencebeløbet op til den efter overenskomsten gældende pensionssats til en supplerende pensionsordning for medarbejderen i hjemlandet eller udbetaler differencen som et løntillæg til medarbejderen. Afregning af det resterende bidrag/løntillæg skal jf. overenskomstens bestemmelser herom, fremgå af lønsedlen og udbetales/indbetales for hver lønperiode.

Pensionsbidraget/løntillægget beregnes af de samme løndelev, som indgår i pensionsgrundlaget i henhold til overenskomsten. Dette uanset om den pågældende løndel er skattepligtig i hjemlandet.

Kontakt til PensionDanmark

Der er enighed om, at parterne efterfølgende optager drøftelser med PensionDanmark med henblik på den praktiske implementering af aftalen i Pensiondanmarks system.

Ikrafttrædelse

Aftalen træder i kraft pr. 28. februar 2017.

Godkendelse

Aftalen er indgået under forbehold for organisationernes godkendelse.

København, 26. april 2017

PROTOKOLLAT 22

om oplysning om brug af underentreprenør

På begæring fra tillidsrepræsentanten eller BJMF skal virksomheden oplyse, hvilke underentreprenører, der aktuelt udfører opgaver for virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet, CVR-nummer og adressen, som underentreprenøren har oplyst til virksomheden. Inden af de udleverede oplysninger om underentreprenøren kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

Aftalen indsættes som protokollat i overenskomsten.

Aftalen kan af begge parter opsiges til bortfald med 6 måneders varsel til en overenskomstperiodes udløb.

København, den 8. marts 2017

PROTOKOLLAT 23

om uddannelse for murerbranchen

Parterne er enige om følgende:

Uddannelsen for murerarbejdsmænd har som sit formål at uddanne de uddannelsessøgende til at kunne varetage deres hverv og arbejdsopgaver i virksomhederne.

København, den 17. marts 2025

PROTOKOLLAT 24

om emner til drøftelse i § 32-udvalg

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden optages forhandlinger i § 31-udvalg om følgende punkter til priskuranterne:

Murerarbejdsmænd

- *Transport af stillads – herunder meterløft*
- *Nedtagning af stillads – herunder meterløft*
- *Rengøring af snegl til tilbringning af tørmørtelprodukt*
- *Opfyldning af silo mørtel anlæg el.lign.*
- *Flytning af baljestativ/opklodsning af baljer/Stenskamler*
- *Oppas v/murerarbejde fra platforme, arbejdsfliser og lignende*
- *Forandring af og tilpasning ved forud opstillet stillads*
- *Affalds og miljøsortering af affald*

DIO III samt Bygge-, Jord og Miljøarbejdernes Fagforening opfordrer til at udvalget bliver slået sammen med det permanente priskurant-udvalg der er nedsat med DIOIII og 3F Byggegruppen.

København, den 17. marts 2025

AFSNIT 3. BILAG

BILAG 1

Hovedaftalen af 31. oktober 1973

med ændringer pr. 1. marts 1981, pr. 1. marts 1987 og 1. oktober 1992

mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark

er gældende for overenskomstforholdet.

§1

Da det er ønskeligt, at spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektive overenskomster, eventuelt under hovedorganisationernes medvirken, forpligter hovedorganisationerne og deres medlemmer sig til hverken direkte eller indirekte at lægge hindringer i vejen for, at arbejdsgivere og arbejdstagere organiserer sig inden for hovedorganisatoriske rammer. Som organisationsfjendtlig handling anses derfor forhold, hvorefter en af nærværende hovedaftale bundet part foretager handlinger rettet mod en anden part begrundet i organisationstilhørsforholdet og således ikke ud fra faglige motiver.

§2

1. Når der er indgået en kollektiv overenskomst, kan der inden for det område, som overenskomsten omfatter, og så længe den er gældende, ikke etableres arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot), medmindre der er hjemmel herfor i "Norm for regler for behandling af faglig strid" eller i kollektiv overenskomst. Sympatistrejke eller sympatilockout kan i øvrigt etableres i overensstemmelse med aftaler og retspraksis.
2. Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget med mindst 3/4 af de afgivne stemmer af en efter vedkommende organisations love dertil kompetent forsamling og er behørigt varslet i overensstemmelse med reglen i stk. 3. Undtaget

herfra er alene arbejdsstandsninger i de i "Normen", § 5, stk. 2, nævnte tilfælde.

3. At man agter at forelægge en sådan forsamling forslag om arbejdsstandsning, skal tilkendes gives den anden hovedorganisations forretningsudvalg ved særlig og anbefalet skrivelse, mindst 14 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om forsamlingens beslutning, mindst 7 dage forinden arbejdsstandsningen iværksættes. Ved varsling af retshåndhævende arbejdsstandsning nedsættes de ovenfor anførte varsler til henholdsvis mindst 7 dage og mindst 3 dage.
4. Såvel hovedorganisationerne som de under dem hørende organisationer samt øvrige af Hovedaftalen bundne organisationer er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og, hvis overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted, at søge at få den bragt til ophør.
5. Som strejke eller lockout betragtes det, hvis værksteder eller arbejdspladser systematisk affolkes eller efterhånden lukkes.
6. Under arbejdskonflikt mellem parterne i nærværende overenskomst eller deres medlemmer og udenforstående arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisationer eller virksomheder må støtte til den udenforstående ikke ydes af nogen ved denne overenskomst forpligtet part.

Som udenforstående betragtes ikke den organisation eller virksomhed, der indmelder sig i en af hovedorganisationerne eller i en under disse organiseret forening, idet det dog er en forudsætning, at der ikke inden indmeldelsen er etableret arbejdsstandsning, eller at sådan ikke efter forgæves forhandling er klart bebudet.

§3

1. Overenskomster afsluttet mellem hovedorganisationerne skal respekteres og efterkommes af alle under dem hørende organisationer under vedkommende hovedorganisations ansvar.
2. Uoverensstemmelse om, hvorvidt der består overenskomst, afgøres ved Arbejdsretten, medmindre parterne er enige om at lade spørgsmålet afgøre ved faglig voldgift. Uoverensstemmelse om, hvilket område en overenskomst har, afgøres ved faglig voldgift.

§4

1. Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening til enhver tid gældende aftaler.
2. Såfremt der uden noget forbehold er antaget arbejdskraft til et bestemt angivet akkordarbejde, kan arbejdsforholdene ikke ændres, uden at vedkommende arbejdsgiver godtgør arbejderne det derved eventuelt opståede økonomiske tab. Uoverensstemmelser herom afgøres ad fagretlig vej.
3. Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter efterfølgende regler. Hovedorganisationerne anbefaler, at sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt af de berørte parter. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.
 - c. Såfremt der foretages afskedigelse af en arbejdstager, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder, har den pågældende arbejdstager ret til at begære skriftlig oplysning om grunden til afskedigelsen.
 - d. Hvis man fra arbejdstagerside hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelsen kræves behandlet lokalt mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdstagere. Den lokale forhandling skal være afsluttet inden for en frist af 14 dage fra underretning om afskedigelse. Såfremt arbejdsgiveren har afgivet åbenbart urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes ovennævnte frist fra det tidspunkt, hvor arbejdstagersiden blev eller burde være blevet bekendt med de korrekte oplysninger. Den lokale forhandling skal dog være afsluttet inden 3 måneder fra underretning om afskedigelsen.
 - e. Opnås der ikke herved enighed, skal der, hvis det interesse-rede fagforbund (eventuelt centralledelse) begærer sagen

videreført, omgående optages forhandling mellem organisationerne.

- f. Opnås der ikke herved enighed, har det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) ret til at indgive klage til et af hovedorganisationerne nedsat Afskedigelsesnævn. Klagen skal være Afskedigelsesnævnets sekretariat og den modstående organisation i hænde inden for en frist af 7 dage efter afslutningen af organisationernes forhandling. Regler om Afskedigelsesnævnets sammensætning og sagsbehandling fastsættes i en forretningsorden for nævnet.
- g. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt eller må antages at ville lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder nævnet, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede arbejdstager. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste det sidste år.
- h. Såfremt der for Afskedigelsesnævnet indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en anden retsstilling end i henhold til Hovedaftalens bestemmelser, skal Afskedigelsesnævnet efter påstand herom fra klageren lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

§5 (udgået)

Note

Hovedorganisationerne er enige om, at der fortsat er forskel på lederes og almindelige lønmodtageres retlige stilling, således som det bl.a. fremgår af retspraksis.

Såfremt fjernelse af Hovedaftalens § 5 giver anledning til organisatoriske problemer på arbejdsmarkedet, vil parterne indgå i en drøftelse herom med henblik på at løse problemerne.

§6

1. Hovedorganisationerne vil modvirke forsøg på at holde personer uden for arbejdstagerorganisationerne under påberåbelse af selskabsretlige og andre aftaler eller indehavelse af anpartar eller aktier, der ikke gør de pågældende til virkelige medejere af virksomheden.
2. Ved afgørelse af, om der er tale om en virkelig medejer, lægges der udover ejerskabet vægt på, om den pågældende medejer kan afskediges i henhold til almindelige ansættelsesretlige regler.

§7

1. Opsigelsesfristen for overenskomster angående priskuranter og øvrige arbejdsforhold er 3 måneder, medmindre andet er aftalt.
2. Selv om en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 2.

§8

1. Hovedorganisationerne er enige om, at der skal indføres tillidsmandsregler i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsforholdets karakter gør det muligt.
2. Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til de herfor gældende bestemmelser i den kollektive overenskomst, kan arbejdsforholdet, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før dennes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt.
3. Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, fordi arbejdsmangel giver tvingende grund hertil, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselperioden, jf. stk. 4, før dennes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge.

4. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige varslingspligt i den kollektive overenskomst, i henhold til hvilken tillidsrepræsentanten er valgt. I sådanne tilfælde har tillidsrepræsentanten krav på det almindelige opsigelsesvarsel, der er gældende ifølge den kollektive overenskomst.
5. Agtes en tillidsrepræsentant forflyttet, således at hvervet ikke længere kan varetages, gælder samme retsstilling som ved afskedigelse, jf. stk. 2, 3 og 4.

§9

1. Hovedorganisationerne vil fremme et godt samarbejde mellem organisationerne og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i virksomhederne gennem samarbejdsudvalgene eller andre egnede organer.
2. Der må ikke fra nogen side lægges hindringer i vejen for, at en arbejdstager udfører så meget og så godt arbejde, som hans evner og uddannelse tillader ham.

§10

1. I tilfælde af påstået brud på denne Hovedaftale såvel som, hvis der påstås at være begået brud på nogen anden kollektiv overenskomst indgået af hovedorganisationerne eller af deres medlemmer, skal der, inden klage indbringes for Arbejdsretten, afholdes fællesmøde under hovedorganisationernes medvirken.
2. Er det påståede overenskomstbrud en arbejdsstandsning, jf. § 2, og denne ikke forinden er ophørt, skal fællesmødet afholdes omgående og senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse. I øvrige tilfælde afholdes fællesmøde snarest muligt. Den begærende part kan forlange, at fællesmøde afholdes inden 7 dage.
3. Begæringen om fællesmøde skal i videst muligt omfang angive sagens omstændigheder og relevante bilag vedlægges begæringen.
4. Såfremt parterne er enige herom, kan det berammede fællesmøde afholdes telefonisk.
5. På fællesmødet skal de til grund for uoverensstemmelsen liggende omstændigheder klarlægges og forsøges løst. Der udarbejdes referat af møderne, hvoraf parternes standpunkter fremgår.

§11

De under hovedorganisationerne hørende foreninger og virksomheder kan ikke ved at træde ud af hovedorganisationerne løse sig fra de forpligtelser, disse ved nærværende Hovedaftale er gået ind på. De vedbliver at stå ved magt, indtil denne Hovedaftale er bortfaldet efter opsigelse af en af hovedorganisationerne.

§12

1. Hovedaftalen er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. januar, dog tidligst 1. januar 1995. Den af hovedorganisationerne, der måtte have ønske om ændringer af Hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af Hovedaftalen.
2. Er forhandlinger om en fornyelse af Hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. januar, gælder Hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og den bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

Protokollat

Der er mellem parterne enighed om, at arbejdsstandsninger bør undgås, og om, at organisationerne aktivt skal bidrage hertil, jf. herom Hovedaftalen i øvrigt.

Hovedorganisationerne er enige om snarest at søge udarbejdet nærmere retningslinier for afholdelse af fællesmøder vedrørende arbejdsstandsninger.

København, den 1. oktober 1992

BILAG 2

Aftalegrundlag om Murerarbejdsmandsuddannelsen

Parterne er enige om, at den 1½-årige murerarbejdsmandsuddannelse gennemføres efter de retningslinjer, der er aftalt mellem Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund.

I uddannelsen indgår AMU-uddannelser af en samlet varighed på 11 uger.

Organisationerne forpligter sig til at:

- drage omsorg for den nødvendige administration af ordningen, herunder nedsættelse af det i aftalegrundlaget nævnte paritetiske uddannelsesudvalg
- drage omsorg for, at uddannelsen tilgodeser de krav, der kan stilles til en kvalificeret murerarbejdsmand
- medvirke til at udbrede kendskabet til uddannelsen blandt egne medlemmer samt offentligheden
- efter aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen afholdes efter 6 måneders ansættelse en samtale, hvor parterne drøfter muligheden for at påbegynde murerarbejdsmandsuddannelsen

Udgifter forbundet med fælles initiativer til opfyldelse af ovenstående deles med halvdelen til Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund.

Formål

Uddannelsen har til formål at opkvalificere ledige og ansatte med interesse for murerfaget til at indgå som murerarbejdsmand i et murer-sjak og på enhver mureropgave.

Deltagerne kvalificeres til:

- Selvstændigt at passe murersvende op på enhver mureropgave

- Selvstændigt at modtage og styre materialetilførselen til byggepladsen
- At tilданne og blande materialer til brug for arbejdsopgaver
- Certifikat til at opstille og nedtage stilladser
- Certifikat til kørsel med teleskoplæsser med kranfunktion
- Certifikat til brandforanstaltninger v. gnistproducerende værktøj
- Kendskab til betjening og opstilling af arbejdsplatforme
- Kendskab til vådrumssikring
- Kendskab til nivellering
- Kendskab til vinterforanstaltninger
- Kendskab til tegningsmateriale
- Kendskab til edb på brugerniveau
- Kendskab til almindelige og nye anvendte materialer på byggepladsen
- Kendskab til almindelige sikkerhedsforhold og arbejdsmiljøet på byggepladsen
- Kendskab til brandforanstaltninger ved gnistproducerende værktøj
- Håndtering af byggeaffald.

Uddannelsens indhold

Uddannelsen varer i alt 18 måneder, og omfatter en praktisk og en teoretisk del.

Uddannelsesforløbet inkluderer 11 ugers undervisning på et AMU-center/Erhvervsskole. Lærlingen har krav på og pligt til at deltage i denne undervisning og skal kunne fremlægge bevis for hvert af de kurser, der indgår i uddannelsen, inden udstedelse af uddannelsesbevis.

Praktikperioderne forestås af det firma, der er tegnet kontrakt med. Firmaet drager omsorg for, at lærlingen i praktikperioden får en alsidig indsigt i udførelsen af arbejdet. Det vil være formålstjenligt, at lærlingen arbejder sammen med en erfaren eller udlært murerarbejdsmand.

Adgangsbetingelser

Adgang til uddannelsen har alle, der er fyldt 18 år. Derudover er det en betingelse for at påbegynde uddannelsesforløbet, at man indgår i en uddannelsesaftale med en arbejdsgiver.

Godkendelse af aftale

Uddannelsen skal for at have gyldighed godkendes af Det Faglige Fællesudvalg for Murer-, Stenhugger- og Stukkatorfaget.

Merit

Murerarbejdsmænd, der kan dokumentere gennemførte kurser, opnår merit for disse.

Merit sker efter ansøgning til Det Faglige Fællesudvalg for Murer-, Stenhugger- og Stukkatorfaget.

Prøvetid

De første tre måneder anses som gensidig prøvetid, i hvilken hver af parterne kan opsige aftalen med 1 uges varsel.

Det er muligt at ophæve uddannelsesaftalen ud over den aftalte prøvetid på tre måneder, hvis der ikke kan samles et helt hold på det lokale uddannelsessted. Medarbejderen skal dog først tilbydes at gennemføre/starte uddannelsen på et af de andre uddannelsessteder, der udbyder uddannelsen.

Opsigelse af aftale

Der tegnes kontrakt mellem lærling og firma for en 18 måneders periode, hvor lærlingen er ansat i firmaet.

Hjemsendelse i ansættelsesforholdet kan maksimalt forekomme i 6 uger i hele uddannelsesforløbet.

Ved længerevarende hjemsendelse i forbindelse med vejrlig kan den samlede uddannelse forlænges tilsvarende, medmindre parterne er enige om at afslutte forholdet til normalt ophør. Skoleperioden skal dog være gennemført.

Ansættelsesforholdet anses ikke som afbrudt under lærlingens deltagelse i uddannelse på AMU-center/Erhvervsskole.

Efter prøvetidens ophør kan aftalen kun opsiges efter, at uoverensstemmelserne har været forsøgt løst og behandlet i Det Faglige Fællesudvalg for Murer-, Stenhugger-, og Stukkatørfaget.

Ved gensidig enighed kan kontrakten opsiges efter aftale mellem parterne og skal ikke behandles i udvalget.

Ved særlige forhold kan eleven overflyttes til anden virksomhed efter samråd med uddannelsesudvalget

Arbejdstid, betaling, ferie, sygdom mv.

Uddannelsesforholdet er omfattet af den til enhver tid gældende overenskomst mellem Fagligt Fælles Forbund og Dansk Byggeri.

Udbetaling af løn i hele kontraktperioden, inklusiv under skoleophold sker gennem firmaet.

Under skoleophold modtager firmaet VEU-godtgørelse i henhold til Lov om Arbejdsmarkedsuddannelser.

Ferie kan ikke afholdes under skoleophold.

Rejseomkostninger

Omkostninger for lærlingen i forbindelse med transport og indkvartering ved kursusophold på AMU-center/Erhvervsskole følger reglerne for deltagerstøtte ved deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser.

Uddannelsesbevis

Efter uddannelsesperiodens udløb udsteder Det Faglige Fællesudvalg for Murer-, Stenhugger- og Stukkatørfaget et uddannelsesbevis. Beviset indeholder en beskrivelse af de arbejdsområder, hvor lærlingen har været beskæftiget samt oplysninger om hvilke kurser der er gennemført.

Medlemmer af Fagligt Fælles Forbund modtager efter uddannelsens afslutning et bælte med murerarbejdsmandsuddannelsens logo på spændet.

Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser om denne aftales indhold og forståelse indbringes for organisationerne og kan videreføres for Det Faglige

Fællesudvalg for Murer-, Stenhugger- og Stukkatørfaget. Uoverensstemmelser, som angår overenskomstmæssige forhold, behandles dog efter reglerne for behandling af faglig strid mellem Fagligt Fælles Forbund og Dansk Byggeri.

Murerarbejdsmandsuddannelsen er oprettet af Det Faglige Fællesudvalg for Murer-, Stenhugger- og Stukkatørfaget og repræsenteres med et paritetisk udvalg.

Det Faglige Fællesudvalg for Murer-, Stenhugger- og Stukkatørfaget

Bygmestervej 5, 2. sal

2400 København NV

Tlf. 35 87 87 87

Foranstående aftalegrundlag er udarbejdet af Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund og er gældende for lærling og virksomhed ved indgåelse og gennemførelse af murerarbejdsmandsuddannelsen.

København, den 2. juli 2019

BILAG 3

Skema over årstids- og vejrligsbestemte foranstaltninger

Skema over årstids- og vejrligsbestemte foranstaltninger fra vejledning fra EBST om ny vinterbekendtgørelse

	Årstidsbestemt	Vejrligsbestemt
1. Byggepladsforanstaltninger		
Afledning af overfladevand	X	
Snerydning, grusning og afisning		X
Udendørs orienterings- og arbejdsbelysning	X	
Beskyttelse af materialer mod nedbør	X	
Beskyttelse af materialer mod frost		X
Retablering af vinterbeskadigede færdselsarealer og materialeoplagspladser	X	
Etablering af vinterbetinget interimssveje	X	
Frostsikring af vandinstallationer	X	
Læskærmning og overdækning af arbejdssteder	X	
2. Foranstaltninger ved jord- og kloakarbejder		

Foranstaltninger mod pløredannelser	X	
Foranstaltninger mod frostulemper		X
Fjernelse af nedbør fra terræn og udgravninger ved lave temperaturer eller høj luftfugtighed		X
Frostsikring af jord, hvor frysning kan medføre skader på udførte konstruktioner		X
Sikring af tilbagefyldningsjord mod nedbør	X	
Sikring af tilbagefyldningsjord mod frost		X
Udskiftning af uegnet tilbagefyldningsjord		X
Opbrydning af frostskorpe		X
Forbedring og udskiftning af vinterødelagt bund		X
3. Foranstaltninger ved betonarbejde		
Foranstaltninger mod sne og is på form, armering og tilslagsmaterialer		X
Foranstaltninger mod frostødelægelse af hældende beton		X
Foranstaltninger til sikring af betonoverflader	X	
4. Foranstaltninger ved opmuring		
Foranstaltninger mod at mursten, murblokke og lignende bliver våde	X	

Foranstaltninger til sikring af mørtel mod lave temperaturer		X
Tildækning og/eller beskyttelse af nyudført murværk mod nedbør	X	
Tildækning og/eller beskyttelse af nyudført murværk mod frost		X
5. Foranstaltninger ved tagdækning		
Foranstaltninger mod nedbør		X
Tørring af taget ved lave temperaturer		X
Fjernelse af sne, rim, is og vand		X
6. Foranstaltninger ved indendørs arbejder		
Midlertidig tætning af etageadskillelser og/eller tag konstruktion mod vandgennemsivning, kulde- og varmetab	X	
Bortledning af regn og smeltevand	X	
Snerydning på ikke færdiggjorte etageadskillelser og tagdæk		X
Lukning af facadeåbninger	X	
Opvarmning og ventilation		X
Udtørring af nedbørsfugt	X	

BILAG 4

aftale om overførsel af ferie



Aftale om ferieoverførsel

Virksomhed _____

Medarbejder _____

1. Overført ferie

- 1.1 Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode.
- 1.2 Der kan højst overføres 10 feriedage, og senest i den 2. ferieafholdelsesperiode efter overførslen af ferie, skal al ferie afholdes.
- 1.3 Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andre feriehindringer er afskåret fra at holde ferie, overføres op til 20 dages årligt betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

2. Afvikling af overført ferie

Parterne har aftalt følgende om afvikling af den overførte ferie (sæt kryds)

- 2.1 ☐ Ferien holdes i perioden ____/____-20____ til ____/____-20____

- 2.2 ☐ Anden aftale (anføres her) _____

- 2.3 Hvis der ikke er enighed om lægning af overført ferie, placeres ferien efter samme retningslinier som lægning af restferie.

3. Øvrige bestemmelser

- 3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås skriftligt senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden.
- 3.2 Overført ferie skal holdes forud for anden ferie.
- 3.3 Fratræder medarbejderen inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for de resterende overførte feriedage.
- 3.4 Aftale om afvikling af overført ferie kan kun ændres ved indgåelse af en ny aftale.
- 3.5 Feriegodtgørelse svarende til ovennævnte feriedage for medarbejderen udgør kr.: _____.

Beløbet udbetales ved ferieafholdelse eller i forbindelse med arbejdsforholdets ophør i virksomheden.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift _____

Medarbejderens underskrift _____

April 2025

BILAG 5

Pensionsoverførsel – overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning, eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere en 60.000 kr.

BILAG 6

Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst III og Bygge-, Jord og Miljøarbejdernes fagforening.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor Bygge-, Jord og Miljøarbejdernes fagforening er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af Bygge-, Jord og Miljøarbejdernes fagforening.

Stikordsregister

1

1. maj18

A

Afbrydelse af

akkord/reparationsarbejde 35

Afbrydelse af arbejdet35

Krav om erstatning 36

Ventetid35

Afbrydelse af arbejdet35

Afkald på ferie 62

Afskedigelse 80

Arbejdets ophør 80

Bortfald af varsel81

Frihed i forbindelse med

afskedigelse 80

Opsigelse under sygdom....81

Tilgodehavende bevis81

Afskedigelse af tillidsmand....73

Afspadsering 20

Akkord 32

Akkorderingskrav 36

Akkordforhold..... 32

Akkord 32

Akkordomfang 33

Arbejdstimer 33

Ret og pligt 33

Akkordforsud 34

Akkordomfang 33

Ansættelse 80

Ansættelse på

funktionærlignende vilkår .10

Anciennitet 11

Arbejdstid.....12

Fagretlig behandling.....14

Ferie.....12

Feriefridage12

Løn11

Opsigelse.....11

Pension af ferietillæg.....12

Sygdom13

Særlig opsparing.....13

Søgnehellig dage.....12

Udbetaling13

Øvrige bestemmelser.....13

Ansættelsesforholdet

Ansættelse på

funktionærlignende vilkår
..... 10

Manglende overholdelse af
oplysningspligten 10

Nedsat arbejdsevne 53

Oplysninger om

ansættelsesforholdet 9

Ansættelseskodeks 103

Arbejde i ferien 62

Arbejde på søgnehellig dag 66

Arbejdshandsker 98

Arbejds miljørepræsentanter .73

Arbejdsret91

Arbejdsstandsning 92

Arbejdstid der medfører

overnatning17

Hotel og fortæring17

Arbejdstidsbestemmelser15

Arbejdstid der medfører

overnatning.....17

Deltid17

Den daglige arbejdstid15

Den ugentlige arbejdstid15

Fridage..... 18

Varierende ugentlig

arbejdstid16

Arbejdstøj 98

B

Barns 2. sygedag	47
Barns første sygedag	45
Barsel	48
Betaling under forældreorlov	49
Betalingen under graviditets-, barsels- og fædreorlov ..	49
Fædreorlov	49
Graviditets/barselsorlov ...	48
Refusion	50
Bygge og anlægsbranchens udviklingsfond	76
Formål	76
Børneomsorgsdage	47
Børneomsorgsdage, barns 2. sygedag og lægebesøg	47
Barns 2. sygedag	47
Børneomsorgsdage	47
Lægebesøg	47
Børns hospitalsindlæggelse ..	46

D

DA/LO Udviklingsfond	79
Deltid	17
Den daglige arbejdstid	15
Den ugentlige arbejdstid	15

E

Elektroniske dokumenter	99
-------------------------------	----

F

Faglig feriefond	63
Faglig strid	83
Arbejdsret	91
Arbejdsstandsning	92
Fagretlig behandling i bortvisningssager	88
Hastesag	92
Lokal forhandling	83

Lokal mægling	83
Organisationsforhandling ..	88
Tidsfrister	88
Tilpasningsforhandlinger ..	85
Udbetaling efter mægling og voldgift	88
Udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold ..	89
Voldgift	85
Fagretlig behandling	14
Ansættelse på funktionærlignende vilkår	14
Ferie	12, 54
Afholdelse af ferie	55
Afkald på ferie	62
Arbejde i ferien	62
Faglig feriefond	63
Ferie- og SH-regler for udstationerede medarbejdere	67
Feriegodtgørelse	59
Feriepengegaranti	63
Flytning af ferie	56
Funktionærlignende vilkår:	12
Hovedferie	55
Kollektiv ferielukning ..	56, 57
Lægning af ferie	56
Optjening af ferie	54
Overførsel af ferie	59
Restferie	55
Sygdom og ferie	58
Uoverdragelighed	62
Uoverensstemmelser	63
Ferie- og SH-regler for udstationerede medarbejdere	67
Afholdelse af ferie	67
Betaling af ferie	68
Tyske virksomheder	68
Ferie- og søgnehellighedsregler	54

Afholdelse af ferie	55
Faglig feriefond	63
Ferie- og SH-regler for udstationerede medarbejdere	67
Feriegodtgørelse	59
Indberetning og udbetaling af feriegodtgørelse.....	60
Optjening af ferie	54
Overførsel af ferie	59
Seniorordning	67
Sygdom og ferie.....	58
Særlige bestemmelser	62
Søgnehelligdagsbetaling og senioraftale.....	64
Feriefridage	12, 18
Ansættelse på funktionærlignende vilkår	12
Feriegodtgørelse	59
Beregning af sygeferiegodtgørelse	60
Forældelse af feriegodtgørelse.....	62
Indberetning og udbetaling	60
Modregning og tilbageholdelse	62
Pension af sygeferiegodtgørelse	60
Udbetaling af feriegodtgørelse uden ferie afholdes	61
Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieafholdelsesperiodens udløb.....	61
Feriepengegaranti.....	63
Flytning af ferie.....	56
Forsøgsordninger.....	98
Forældreorlov	49
Betaling under forældreorlov	49

Efter 1. juli 2023	49
Fridage.....	18
1. maj.....	18
Feriefridage	18
Grundlovsdag	18
Funktionærlignende vilkår ...	10
Fædreorlov	49
Fællesakkord	33

G

Graviditets/barselsorlov	48
Gyldighedsområde	7

H

Hastesag	92
Hovedferie	55

I

Indbetaling af pensionsbidrag	42
--	----

K

Kollektiv ferielukning.....	56, 57
Kritikfrister	38
Kørselsgodtgørelse	28

L

Ligelønsnævn	96
Lægebesøg	47
Lægning af ferie.....	56
Lønfastsættelse.....	24
Lønforhold.....	22
Almindelige tidlønsbestemmelser	22
Behandling af uoverensstemmelser	26
Lønfastsættelse.....	24
Misforhold som helhed	25
Smudstillæg	23

Vejrligsstop	23
Værktøj	22
Lønsedler	30
Lønudbetaling	29
Lønsedler	30

M

Murerarbejdsmandsuddannelsen	78
------------------------------------	----

N

Nedsat arbejdsevne	53
Ansættelsesbevis	53
Godkendelse	53
Løn og arbejdstid	53
Misbrug	53

O

Omgåelse af overenskomsten	100
Omsorgsdage	52
Opmåling	40
Optagelse af nye medlemmer .	7
med anden overenskomst ...	7
omfattet af	
tiltrædelsesoverenskomst	7
Tilpasningsforhandlinger....	7
Udmeldelse	8
Optjening af ferie.....	54
Organisationsforhandling	88
Overarbejde	19
Afspadsering	20
Systematisk overarbejde ...	20
Søn- og helligdagsarbejde .	19
Overførsel af ferie	59
Ovn- og ildfast arbejde	93
Arbejdsbestemte tillæg.....	95
Lønforhold	94
Normal arbejdstid	93
Overarbejde / søn og	
helligdagsarbejde	93

P

Pension.....	42
Forhøjet pensionsbidrag	
under barselsorlov	43
Indbetaling af	
pensionsbidrag.....	42
Sundhedsordning	43
Pension og sundhedsordning	42
Permanent priskurantudvalg	41

R

Refusion	50
Regnskab over akkordarbejde	
.....	38
Kritikfrister	38
Rejsegodtgørelse	28
Kørselsgodtgørelse.....	28
Restferie	55
Resultatløn	32
Afbrydelse af	
akkord/reparationsarbejde	
.....	35
Akkorderingskrav	36
Akkordforhold.....	32
Akkordforsbud	34
Andre overenskomster	41
Opmåling.....	40
Permanent priskurantudvalg	
.....	41
Regnskab over	
akkordarbejde	38
Udbetaling af akkord og	
akkordafsavn	36
Udlevering af faglige	
voldgiftskendelser	41
Underskud i akkorden	34

S

Samarbejde og arbejdsmiljø..	75
Samarbejdsråd	74
Samarbejdsudvalg	74

Seniorordning	67
Betaling	67
Optjening.....	67
Placering.....	67
Seniordning fra 2017- overenskomsten	67
Smudstillæg.....	23
Sundhedsordning.....	43
Sygdom.....	13
Ansættelse på funktionærlignende vilkår	13
Sygdom og ferie.....	58
Raskmelding under kollektiv lukning	58
Sygemelding efter feriens begyndelse	58
Sygemelding før feriens begyndelse	58
Sygdom og tilskadekomst.....	44
Sygdom, barns 1. sygedag, m.v.	44
Barns første sygedag	45
Barsel.....	48
Børns hospitalsindlæggelse	46
Nedsat arbejdssevne.....	53
Omsorgsdage.....	52
Sygdom og tilskadekomst. 44	
Systematisk overarbejde.....	20
Særlig opsparring	13
Ansættelse på funktionærlignende vilkår	13
Søgnehelligdage	12
Ansættelse på funktionærlignende vilkår	12
Søgnehelligdagsbetaling	64
Betaling	65
Søgnehelligdagsbetaling og senioraftale.....	64
Arbejde på søgnehelligdag	66

Betaling.....	65
Dødsfald.....	66
Forskud.....	65
Fratrædelse.....	66
Garanti.....	67
Restbeløb	66
Ret til forskud.....	66
Udbetaling af forskud.....	66
søn- og helligdagsarbejde	19

T

Talsmand	71
Tidlønsbestemmelser	22
Generelt	23, 24
Rejsegodtgørelse	28
Velfærdsforanstaltninger ..	26
Tillidsmandens pligter	72
Tillidsmandsregler Afskedigelse af tillidsmand73	
Efteruddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentante r	70
Faglig opdatering for ophørte tillidsrepræsentanter.....	70
Hvem kan vælges til tillidsmand.....	69
Hvor vælges tillidsmand ...	69
Talsmand	71
Tillidsmandens opgaver	72
Valg af tillidsrepræsentant	69
Tillidsrepræsentantsregler....	69

U

Udbetaling	13
Ansættelse på funktionærlignende vilkår	13
Udbetaling af akkord og akkordafsavn	36
Forskudsudbetaling	36
Uddannelse.....	76

Bygge og anlægsbranchens udviklingsfond	76
DA/LO Udviklingsfond	79
Murerarbejdsmandsuddanne lsen	78
Uddannelsesfond	78
Uddannelsesfond	78
Uddannelsesordning	76
Bidragfritagelse	77
DIO III og 3F	77
Øvrige virksomheder	77
Udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold	89
Faglig voldgift	91
Organisationsmøde	90
Udlevering af faglige voldgiftskendelser	41
Udmeldelse	8
Underskud i akkorden	34

V

Varierende arbejdstid	16
Varierende ugentlig arbejdstid	16
Vejrligsstop	23
Velfærdsforanstaltninger	26
Vikararbejde	99
Vikarbureauet er ikke medlem af DIO III	99
Vikarbureauet er medlem af DIO III	99
Øvrige forhold	100
Vinterbyggeri	101
Fagretlig behandling	103
Murerarbejdsmandsarbejde	103
Voldgift	85
Værktøj	22

2025

DI
H.C. Andersens Blvd. 18
1553 København V
Telefon: 33 77 33 77
di@di.dk
www.danskindustri.dk

Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes
Fagforening
Mølle Allé 26
2500 Valby
Telefon: 70 30 08 26
bjmf@3f.dk
www.3f.dk/bjmf

